TITULO PRELIMINAR.

PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTICULO 2o. APLICACION TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

ARTICULO 4o. SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 6o. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

ARTICULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTICULO 8o. LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTICULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

ARTICULO 16. EFECTO. <Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 16. EFECTO.

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

ARTICULO 18. NORMA GENERAL DE INTERPRETACION. Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1o.

ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

ARTICULO 20. CONFLICTOS DE LEYES. En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.

ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

PRIMERA PARTE

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

TITULO I.CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I.

DEFINICION Y NORMAS GENERALES

ARTICULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Texto original del Código Sustantivo de Trabajo:

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

ARTICULO 24. PRESUNCION. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

<Inciso INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- El artículo 2o. de la Ley 50 de 1990 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-665-98 del 5 de noviembre de 1998.

Texto inciso 2o. modificado por la Ley 50 de 1990:

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

ARTICULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTICULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

ARTICULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

CAPITULO II.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

ARTICULO 29. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

ARTICULO 30. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. <Artículo subrogado por el artículo 238 del Decreto 2737 de 1989. El nuevo texto es el siguiente:> Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 4o. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concebida la autorización, el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 30.INCAPACIDAD. 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate.

2. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.

CAPITULO III.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SOLIDARIDAD

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. <Artículo subrogado por el artículo 1o. del Decreto Ley 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son representantes del empleador, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a). Las que ejercen funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, y

b). Los intermediarios.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL PATRONO. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley o los reglamentos de trabajo, las siguientes personas:

a) Los empleados al servicio del patrono que ejercen funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono;

b) Los simples intermediarios.

ARTICULO 33. SUCURSALES - REPRESENTACION ANTE LAS AUTORIDADES. <Artículo subrogado por el artículo 2o. del Decreto Ley 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los empleadores que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo municipio.

2. A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y éste será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 33. SUCURSALES.

1. Los patronos que tengan establecimientos en varios Municipios del país deben constituir un apoderado en cada uno de ellos, con la facultad de representarlos en juicio o en controversias relacionadas con los contratos de trabajo que deban cumplirse en el respectivo Municipio.

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ARTICULO 36. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

CAPITULO IV.

MODALIDADES DEL CONTRATO

(forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato)

ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

3. La duración del contrato.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1o. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

2o. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel

sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

ARTICULO 40. CARNÉ. <Artículo modificado por el artículo 51 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas podrán, a su juicio y como control de identificación del personal que le preste servicios en sus distintas modalidades, expedirles a sus trabajadores, contratistas y su personal y a los trabajadores en misión un carné en donde conste, según corresponda, el nombre del trabajador directo, con el número de cédula y el cargo. En tratándose de contratistas el de las personas autorizadas por este o del trabajador en misión, precisando en esos casos el nombre o razón social de la empresa contratista o de servicios temporal e igualmente la clase de actividad que desarrolle. El carné deberá estar firmado por persona autorizada para expedirlo.

PARÁGRAFO. La expedición del carné no requerirá aprobación por ninguna autoridad judicial o administrativa.

ARTICULO 41. REGISTRO DE INGRESO DE TRABAJADORES.

1. Los empleadores que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

a). La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

b). La cuantía y forma de la remuneración;

c). La duración del contrato.

2. Si durante la vigencia del contrato se modificaren alguna o algunas de las especificaciones antes dichas, estas modificaciones deben hacerse constar en registro separado con referencia a las anteriores. De estos registros debe expedirse copia a los trabajadores cuando lo soliciten. El registro de ingreso puede extenderse y firmarse en forma colectiva cuando se contratan a la vez varios trabajadores.

ARTICULO 42. CERTIFICACION DEL CONTRATO. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los empleadores, a solicitud de lo trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el empleador lo exige, al pie de la certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o de sus observaciones.

ARTICULO 43. CLAÚSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. <Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante del 18 de julio de 1973. >. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su {empleador}, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno. ~~Sin embargo, es válida esta estipulacíon hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, en cuyo caso debe pactarse por el periodo de abstención, una indemnización, que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario.~~

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su patrono, una vez

ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Texto original del Decreto 2351 de 1965

ARTICULO 4o. CONTRATO A TERMINO FIJO.

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.

3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.

4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 46. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

ARTICULO 47. DURACION INDEFINIDA. <Artículo subrogado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 47. PLAZO PRESUNTIVO. Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 48. CLAUSULA DE RESERVA. <Artículo subrogado por los artículos 4o., 5o. y 6o. del Decreto 2351 de 1965. Los nuevos textos son los siguientes:>

ARTICULO 4. CONTRATO A TERMINO FIJO.

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.

3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.

4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

ARTICULO 5.

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

ARTICULO 6. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o. y 8o., de este Decreto;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 48. CLAUSULA DE RESERVA. <Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965>

ARTICULO 49. PRORROGA. <Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965>

ARTICULO 50. REVISION. Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde al la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

ARTICULO 51. SUSPENSION. <Subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del patrono, cuando éste sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la Ley.

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no

menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

Texto modificado por el Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ARTICULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

CAPITULO V.

EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO

ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en

los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. <Numeral adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Adiciónase el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo así: Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio.

PARAGRAFO. El Gobierno Nacional fijará las condiciones de afiliación y cotización al Instituto de Seguros Sociales de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, fijación que deberá hacerse dentro de un término de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO.

Son obligaciones especiales del patrono:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. <Numeral adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. <Numeral adicionado por el artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTICULO 59. PROHIBICIÓNES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) <Literal INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Literal c) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Texto original del C. S.T:

c). En cuanto a pensiones de jubilación, los empleadores pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 12. PROHIBICIÓNES ESPECIALES AL EMPLEADOR. Adiciónase el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo así: Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años, de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1o. Trasladar al menor trabajador de dieciocho años (18) de edad del lugar de su domicilio.

2o. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.

3o. Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales.

4o. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 4o. El artículo 60 quedará así:

ARTICULO 60. PROHIBICIÓNES A LOS PATRONOS. Se prohíbe a los patronos:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). En cuanto a (auxilios de cesantía y) pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos de los artículos 255 y 283.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

ARTICULO 59. PROHIBICIÓNES A LOS PATRONOS. Se prohíbe a los patronos:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). En cuanto a (auxilios de cesantía y) pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos de los artículos 255 y 283.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 60. PROHIBICIÓNES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO VI.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Modificado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 61. CUANDO TERMINA.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por expiración del plazo pactado o presuntivo;

b). Por la terminación de la obra o labor contratada;

c). Por mutuo consentimiento;

d). Por muerte del trabajador;

e). Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días;

f). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

g). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 49, 63 y 64; y

h). Por sentencia de autoridad competente.

2. En los casos contenidos en los ordinales e) y f) de este artículo, el patrono debe proceder en la misma forma prevista en el ordinal 3o. del artículo 52.

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. > El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 62. TERMINACION SIN PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso:

A - Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;

3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificarla extinción del contrato;

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

B- Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar;

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

ARTICULO 63. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Subrogado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7.La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Texto original del Decreto 3743 de 1950

ARTICULO 5o. TERMINACION CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;

2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;

5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y

6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;

2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;

3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 63o.TERMINACION CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido.

2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3 Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;

5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso, y

6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;

2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató; y

3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6°de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA. <Modificado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o. del artículo 8o. del Decreto - ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

6. En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos ($ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos ($ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos ($3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%).

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.

8. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 64. CONDICION RESOLUTORIA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

2. En caso de que el patrono tenga que indemnizar perjuicios al trabajador por ruptura unilateral e ilegal del contrato, el lucro cesante consiste en el monto de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo.

ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO:

<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>

1. <Aparte subrayado y en itálica declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-99 del 17 de febrero de 1999. Magistrada Ponente Dra. Martha Victoria Sáchica Méndez. - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996. Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango> Si *a la terminación del contrato*, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <- Inciso declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado que se declara INEXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781-03 de 10 de septiembre de 2003, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández. >. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial,~~ el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del co ntrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el inciso 1º de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo y en su defecto ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del Trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el empleador cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7o. del artículo 57.

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. <Modificado por el parágrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION.

1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo que la mueve a tomar esa determinación, salvo en el caso de que exista cláusula de reserva conforme al artículo 49.

2. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO VII.

SUSTITUCION DE EMPLEADORES

ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

ARTICULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

ARTICULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES.

1. El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisficiere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.

PARAGRAFO. <Parágrafo derogado por el artículo 47 del Decreto 3743 de 1950>

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

PARAGRAFO. En los casos de empresas organizadas con base en contratos de concesión celebrados con el Estado, cuyos bienes revierten a éste, no se opera la sustitución de patronos, pero en este caso, para los efectos de la jubilación, se acumula el tiempo servido al antiguo y al nuevo patrono, y las pensiones mensuales deben ser cubiertas por el nuevo patrono, liquidadas en el momento de adquirirse la jubilación, y el nuevo patrono tendrá derecho a repetir del antiguo el valor que corresponda a éste en proporción al tiempo servido por el trabajador y de acuerdo con el salario que devengaba del mismo.

ARTICULO 70. ESTIPULACIONES ENTRE LOS EMPLEADORES. El antiguo y el nuevo empleador pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

CAPITULO VIII.

ENGANCHES COLECTIVOS

ARTICULO 71. DEFINICION. Por enganche colectivo se entiende la contratación conjunta de diez (10) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un empleador.

ARTICULO 72. ENGANCHE PARA EL EXTERIOR. Cuando el servicio haya de prestarse fuera del país, los contratos deben extenderse por escrito, someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo y visarse por el cónsul de la nación en donde deba ejecutarse el trabajo. Son requisitos para la aprobación de estos contratos los siguientes:

a). Deben ser de cargo exclusivo del empleador o contratista los gastos de transporte de trabajador, los de su familia y todos los que se originen en el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, y

b). El empleador o contratista debe otorgar una caución bancaria o prendaria, a satisfacción del Ministerio del ramo, para garantizar que cubrirá por su exclusiva cuenta todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, hasta el lugar de origen.

2. La cancelación o devolución de la caución sólo pude hacerse una vez que el empleador o contratista compruebe haber cubierto dichos gastos o acredite la negativa de los trabajadores para volver al país, a la vez que el pago a éstos de todo lo que les hubiere adeudado por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuvieren derecho.

ARTICULO 73. GASTOS DE MOVILIZACION. Cuando los enganches se hagan para prestar servicios dentro del país, que impliquen movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos (200) kilómetros de su domicilio, los contratos deben contar por escrito, estipular que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a cargo del empleador, y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS

ARTICULO 74. PROPORCION E IGUALDAD DE CONDICIONES. 1. Todo empleador que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.

Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

ARTICULO 75. AUTORIZACIONES PARA VARIAR LA PROPORCION.

1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

a) Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y

b) Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

2. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del empleador peticionario, pueda ofrecer sus servicios.

3. La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin.

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

CAPITULO I.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTICULO 77. ESTIPULACION. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. <Modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

ARTICULO 79. PRORROGA. <Modificado por el artículo 8o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 79. PRORROGA.Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO. <Modificado por el artículo 3o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO.

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, excepto auxilio de cesantía.

CAPITULO II.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 81. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 81. DEFINICION. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

ARTICULO 82. CAPACIDAD. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 82. CAPACIDAD. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por el artículo 30.

ARTICULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.

2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.

3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.

5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.

6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.

7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. En el contrato de aprendizaje las partes deben ponerse de acuerdo, por lo menos, acerca de los siguientes puntos:

1. La profesión, arte u oficio materia del aprendizaje y los servicios que ha de prestar el aprendiz.

2. El tiempo y lugar de enseñanza.

3. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean a cargo del patrono, y su valoración en dinero.

ARTICULO 84. FORMA. <Modificado por el artículo 4o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 84. FORMA. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. <Artículo modificado por el artículo 6o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las ordenes del empleador, y

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que en el artículo 59 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o del patrono, y

2. Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.

3. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del patrono, sus trabajadores y familiares.

4. Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

ARTICULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 58, el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Enseñarle la profesión, arte u oficio a que se hubiere comprometido.

2. Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido.

3. Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

ARTICULO 87. DURACION. <Modificado por el artículo 9o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por la normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

3. El Ministerio de Trabajo publicara periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquellos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 87. DURACION. 1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de seis (6) meses, a menos que el respectivo Inspector del trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de un año.

2. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días. El patrono puede prescindir del previo aviso pagando igual periodo.

ARTICULO 88. EFECTO JURIDICO. <Modificado por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste (sic) de continuar el aprendizaje.

3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 88. EFECTO JURIDICO. 1o. Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo.

2o. Para todos los efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje.

TITULO III.

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES

CAPITULO I.

TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 89. CONTRATO DE TRABAJO. Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

ARTICULO 90. AUTORIZACION PREVIA. <Artículo derogado por el parágrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

ARTICULO 91. LIBRO DE TRABAJADORES. <Artículo derogado por el parágrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

ARTICULO 92. LIBRETA DE SALARIO. <Artículo derogado por el parágrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010.>

ARTICULO 93. INFORMES. <Artículo derogado por el parágrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

CAPITULO II.

AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS

ARTICULO 94. AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y TITULOS DE CAPITALIZACION. <Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Son agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización las personas naturales que promuevan la celebración de contratos de seguro y capitalización y la renovación de los mismos en relación con una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

Texto original del Decreto 3129 de 1956:

ARTICULO 1o. CONTRATO DE TRABAJO. 1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyen por sí mismos una empresa comercial.

2. No hay contrato de trabajo con los apoderados, representante, gerentes distritales, directores, agentes y subagentes generales o locales, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, y que bajo su responsabilidad y en consideración a una comisión o subvención organizan, manejan o dirigen los negocios de seguros de determinada compañía en todo el país o determinada región, con libertad para dedicarse a otra u otras actividades y negocios, aun en el caso de que la compañía de la cual son apoderados, agentes, etc., les permita o les prohíba trabajar al servicio de otras compañías aseguradoras.

3. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de títulos de ahorros o cédulas de capitalización cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en empresas o compañías de tal índole, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 94. CONTRATO DE TRABAJO. 1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyen por sí mismos una empresa comercial.

2. No hay contrato de trabajo con los apoderados, representante, gerentes distritales, directores, agentes y subagentes generales o locales, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, y que bajo su responsabilidad y en consideración a una comisión o subvención organizan, manejan o dirigen los negocios de seguros de determinada compañía en todo el país o determinada región, con libertad para dedicarse a otra u otras actividades y negocios, aun en el caso de que la compañía de la cual son apoderados, agentes, etc., les permita o les prohíba trabajar al servicio de otras compañías aseguradoras.

ARTICULO 95. CLASES DE AGENTES. <Modificado por el artículo 10 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

Texto modificado de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 95.

"Presunción 1o. Se presume que el agente se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas de seguros, cuando devengue en el año un promedio mensual equivalente al salario mínimo más alto repartido en por lo menos dieciocho (18) pólizas en el respectivo año, o proporcionalmente por fracciones de años.

2o. Se presume que el agente se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de títulos de ahorro o cédulas de capitalización cuando devengue en el año un promedio mensual equivalente al salario mínimo más alto y colocado por lo menos doscientas (200) cédulas o títulos en el año, aceptados y emitidos por la empresa".

Texto modificado por el Decreto 3129 de 1956:

ARTICULO 95. PRESUNCION. 1. Se presume que el agente colocador se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas, cuando produzca:

a) En seguro de vida individual, un monto mínimo neto se setenta y cinco mil pesos ($ 75.000) de valor asegurado y un mínimo de dieciocho (18) pólizas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía, y cuya primera prima haya sido pagada.

b) En seguros distintos del de vida individual, cuando haya ganado un mínimo de dos mil setecientos pesos ($ 2.700) de comisiones y colocado un mínimo de dieciocho (18) pólizas nuevas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía.

2. Se entiende por producción neta la correspondiente a seguros aprobados por la compañía aseguradora, y cuya prima anual haya sido íntegramente pagada, o la parte de tales seguros proporcional a la parte de la prima pagada.

Se presume que los agentes colocadores de títulos de ahorro o cédulas de capacitación se han dedicado exclusivamente y bajo continuada a su colocación, cuando hayan ganado un mínimo de tres mil pesos ($ 3000) de comisiones y colocado un mínimo de doscientas (200) cédulas o títulos en el año, aceptados y emitidos por la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 95. PRESUNCION. 1. Se presume que el agente colocador se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas, cuando produzca:

a) En seguro de vida individual, un monto mínimo neto se setenta y cinco mil pesos ($ 75.000) del valor asegurado y un mínimo de dieciocho (18) pólizas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía, y cuya primera prima haya sido pagada.

b) En seguros distintos del de vida individual, cuando haya ganado un mínimo de dos mil setecientos pesos ($ 2.700) de comisiones y colocado un mínimo de dieciocho (18) pólizas nuevas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía.

2. Se entiende por producción neta la correspondiente a seguros aprobados por la compañía aseguradora, y cuya prima anual haya sido íntegramente pagada, o la parte de tales seguros proporcional a la parte de la prima pagada.

ARTICULO 96. AGENTES DEPENDIENTES. <Modificado por el artículo 11 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Son agentes dependientes las personas que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esta labor, con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización.

PARAGRAFO TRANSITORIO. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones laborales que se hubieren configurado entre los agentes colocadores de pólizas de seguros y de títulos de capitalización y una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización, con anterioridad a la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por las normas bajo las cuales se establecieron.

Texto modificado por la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 96.

"Colocadores que trabajan con varias empresas. Cuando un colocador de pólizas trabaje con dos (2) o más ramos del seguro, o sea para dos (2) o más compañías, con conocimiento de éstas, el número de pólizas y comisiones en cada uno de los ramos, o en cada una de las compañías, se acumulan para el efecto de establecer si se ha cumplido con los requisitos señalados en el artículo anterior".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 96 COLOCADORES QUE TRABAJAN CON VARIAS COMPAÑIAS. Cuando un colocador de pólizas trabaje en dos (2) o más ramos del seguro, o para dos (2) o más compañías, con conocimiento de estas, la producción, número de pólizas y comisiones en cada uno de los ramos, o en cada una de las compañías, se acumulan para el efecto de establecer si se ha cumplido con los requisitos señalados en el artículo anterior. En tal caso, el cómputo se hace tomando en cuenta que setenta y cinco mil pesos ($ 75.000.00) de producción anual de seguros de vida individual equivalen a dos mil setecientos pesos ($ 2.700.00) de comisión anual en los otros seguros y viceversa.

ARTICULO 97. AGENTES INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Son agentes independientes las personas que, por sus propios medios, se dedican a la promoción de pólizas de seguros y títulos de capitalización, sin dependencia de la compañía de seguros o la sociedad de capitalización, en virtud de un contrato mercantil.

En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad que le impidan al agente colocador celebrar contratos con varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 97. COMPUTO DE LA PRODUCCION. 1. Para computar la producción anual se toma en cuenta el año contado a partir de la fecha del contrato o del aniversario del mismo, salvo que se haya estipulado otra cosa.

2. Cuando un agente no trabaje como tal durante un año completo, se presume su dedicación exclusiva cuando haya producido durante el tiempo trabajado una suma proporcional al mínimo de producción anual fijado en el artículo 96.

ARTICULO 97-A. COLOCADORES DE APUESTAS PERMANENTES. <Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 50 de 1990.> Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas independientes las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad.

PARAGRAFO. Los colocadores de apuestas permanentes que con anterioridad a la vigencia de la presente ley estuvieren vinculados mediante contrato de trabajo, mantendrán tal vinculación de idéntica naturaleza.

CAPITULO III.

REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES

ARTICULO 98. CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 3129 de 1956. El nuevo texto es el siguiente:> Hay contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por si mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Fomento <hoy Ministerio de Desarrollo Económico>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 98. CONTRATO DE TRABAJO. Hay contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración, se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión, no constituyan por si mismos una empresa comercial, y tengan la licencia requerida por la ley.

CAPITULO IV.

TRABAJADORES DE NOTARIAS PÚBLICAS Y OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS

PÚBLICOS Y PRIVADOS

ARTICULO 99. <Derogado por el Decreto Ley 59 de 1957>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 99. Hay contrato de trabajo entre los trabajadores de las Notarías Públicas y Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Privados y los Notarios y registradores. Estos trabajadores se consideran como particulares.

ARTICULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES. <Derogado por el Decreto Ley 59 de 1957>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES. 1. Los Notarios y Registradores responden de las prestaciones sociales que se causen dentro de sus periodos respectivos y deben pagarlas completamente al dejar sus cargos.

2. Antes de posesionarse, los Notarios y Registradores deben de constituir caución, para garantizar el pago de las prestaciones sociales de sus trabajadores, ante el funcionario que deba darles posesión y en la cuantía que éste fije.

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA

ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo declarado EXEQUIBLE salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483-95 del 30 de octubre de 1995. Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. > El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación ~~por tiempo menor.~~

ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS. <Modificado por el artículo 5o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 102. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y no excluyen las vacaciones legales.

CAPITULO VI.

CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR

ARTICULO 103. TERMINACION DEL CONTRATO. <Derogado en su ordinal 2o. por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

2. <Numeral derogado por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965.>

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 6. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Decreto 617 de 1954.

ARTICULO 4o.CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR. 1. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

2. En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar, conforme al artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, el preaviso será de siete (7) días.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 103. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

TITULO IV.

REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO

CAPITULO I.

REGLAMENTO

ARTICULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTICULO 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

3. Trabajadores accidentales o transitorios.

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.

5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

7. Salario mínimo legal o convencional.

8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.

10. Prescripciones de orden y seguridad.

11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

ARTICULO 109. CLAÚSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTICULO 110. NORMAS EXCLUIDAS. El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el empleador para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.

ARTICULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTICULO 113. MULTAS.

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

ARTICULO 116. APROBACION Y PROCEDIMIENTO. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:

a). Los patronos que realicen sus actividades en la Capital de la República o que tengan dependencias en varios Departamentos, deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo <Hoy Dirección Regional del Trabajo>, y

b). Los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo <hoy división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente dirección regional del trabajo>.

ARTICULO 117. FORMA DE PRESENTACION.

1.El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.

2. Cuando se trate de personas jurídicas, debe comprobarse la existencia y representación, en la forma legal.

3. Si faltaren estos requisitos al proyecto, debe ser devuelto para que sean llenados.

4. Cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o acuerdos con los trabajadores, el empleador debe presentar, con el proyecto de reglamento, copias autenticadas de ellos.

ARTICULO 118. INVESTIGACION. El Departamento Nacional del Trabajo, ya directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

ARTICULO 119. OBJECIONES. <Artículo subrogado por el artículo 5 de la Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución, motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 486.

3. <Numeral modificado por el artículo 14 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco (5) veces el salario mínimo más alto.

Texto original numeral 3. del artículo 5o. del Decreto 617 de 1954:

3. El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas de cincuenta pesos ($ 50.00) hasta don mil pesos ($ 2.000.00).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 119. OBJECCIONES.

1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento administrativo. El interesado puede pedir reposición o apelar ante el Ministerio de Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

3. El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, el reglamento se estima aprobado con las observaciones contenidas en la resolución de objeciones, sirviendo de base para este efecto la copia que se deja en el archivo del mismo Departamento.

Corte Constitucional.

Declarar exequible, por los cargos analizados, el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que dicha aprobación se sujeta a lo previstos en la Constitución Política y los tratados internacionales sobre derechos de los trabajadores y previa participación de los mismos.

ARTICULO 120. PUBLICACION. <Modificado por el artículo 6o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 120o. PUBLICACION. 1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, o quince días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria, o la de objeciones, en su caso.

ARTICULO 121. VIGENCIA. Aprobado el reglamento, entra a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTICULO 122. PRUEBA DE LA PUBLICACION.

1. El empleador puede solicitar que el funcionario del Trabajo, o el Alcalde, donde no existe el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios.

2. Respecto de cada trabajador en particular también sirve de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca habérsele entregado una copia impresa del reglamento.

ARTICULO 123. PLAZO PARA LA PRESENTACION.

1. Los empleadores que al entrar en vigencia este Código tengan reglamento de trabajo aprobado deben presentar ante las autoridades administrativas del Trabajo las modificaciones que el presente estatuto haga necesarias, dentro de los tres (3) primeros meses de su vigencia.

2. Los empleadores obligados a tener reglamento de trabajo, que carezcan de él, deben presentarlo al estudio y aprobación de las autoridades administrativas de Trabajo, a más tardar tres (3) meses después de entrar a regir este Código.

3. Todo empleador obligado a tener reglamento de trabajo que inicie actividades después de la vigencia de este estatuto, debe presentarlo ante las autoridades administrativas del Trabajo, a más tardar dentro de los (3) meses subsiguientes a esa iniciación.

4. Los empleadores que no cumplan la obligación que se les impone en éste artículo serán sancionados con multas por el Departamento Nacional Del Trabajo.

ARTICULO 124. REVISION.

1. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los empleadores no cumplieren con esta resolución, dentro del término prudencial que ella fije, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.

2. Esta resolución puede ser dictada de oficio o a petición motivada de cualquier trabajador del establecimiento o de su sindicato.

ARTICULO 125. PROCEDIMIENTO DE REVISION. Para la presentación, aprobación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo rigen las normas de este capítulo.

CAPITULO II.

MANTENIMIENTO DEL ORDEN

ARTICULO 126. PROHIBICIÓNES. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

TITULO V.SALARIOS

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. <Modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 128o. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX.

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE. <Modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <128> de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 129o. SALARIO EN ESPECIE.

1. El salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y a falta de esa valoración se estimará pericialmente.

ARTICULO 130. VIATICOS. <Modificado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 130o. VIATICOS.

1. Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

ARTICULO 131. PROPINAS.

1. Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario.

2. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. <Modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 132o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 135. ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA. Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

ARTICULO 136. PROHIBICIÓN DE TRUEQUE. Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

ARTICULO 137. VENTA DE MERCANCIAS Y VIVERES POR PARTE DEL EMPLEADOR. Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres a menos que se cumpla con estas condiciones:

a). Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y

b). Publicidad de las condiciones de venta.

ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.

1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

ARTICULO 139. A QUIEN SE HACE EL PAGO. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

ARTICULO 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

ARTICULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICIÓN DE CEDERLO. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTICULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

ARTICULO 144. FALTA DE ESTIPULACION. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

CAPITULO II.

SALARIO MINIMO

ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.

2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION. <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. El Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

ARTICULO 148. EFECTO JURIDICO. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

CAPITULO III.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

ARTICULO 152. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRÉSTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

CAPITULO IV.

EMBARGOS DE SALARIO

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien pesos ($ 100) del cómputo mensual de cualquier salario.

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. <Modificado por el artículo 4o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 154. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. El excedente de cien pesos ($ 100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

CAPITULO V.

PRELACION DE LOS CREDITOS POR SALARIOS

ARTICULO 157. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. <Modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del empleador.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gatos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o del inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Texto original del Decreto 2351 de 1951:

"ARTICULO 11. CLASIFICACION.

1. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil.

2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a los que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios de prueba autorizados por la ley."

"ARTICULO 21. PRELACION DE CREDITO.

1. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

2.Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores las prestaciones sociales se tendrán como gastos que debe ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios probatorios ordinarios.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 157. CLASIFICACION. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

TITULO VI.JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO I.

DEFINICIONES

ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: ARTICULO MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY 789 DE 2002. DIARIO OFICIAL 45046 DEL 27/12/02.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p.m.) y las seis (6 a.m.)

CAPITULO II.

JORNADA MAXIMA

ARTICULO 161. DURACION. <Modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

c) Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

Texto original del código sustantivo del trabajo.

c). En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

d) literal adicionado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Texto original de la Ley 6o de 1981:

ARTICULO 1o. DURACION. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). En los trabajos autorizados para menores de dieciséis (16) años, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones que a continuación se enumeran:

a). En las labores agrícolas, ganaderas y forestales la jornada máxima es de nueve (9) horas al día y de cincuenta y cuatro (54) a la semana;

b). En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no puede exceder de doce (12) horas diarias.

c). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

d). En los trabajos autorizados para menores de diez y seis (16) año, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias.

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

d). <Derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.>

2. <Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El empleador esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

b). Los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

d). Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada, sin pasas de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. <Modificado por el artículo 2o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161

puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. <Modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento del trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. <Modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTICULO 167-A. DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS AVTIVIDADES. <Artículo adicionado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.> En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTICULO 167-B. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO III.

REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. <Modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno otro.

ARTICULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

ARTICULO 170. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

CAPITULO VI.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

ARTICULO 171. EDAD MINIMA. <Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

Texto original del Decreto 13 de 1967:

ARTICULO 4. EDAD MINIMA. 1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

3.Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 171. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO. Prohíbese el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del servicio doméstico.

TITULO VII.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

CAPITULO I.

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. <Modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. El patrono esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 173. REMUNERACION. <Modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos lo días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 173. REMUNERACION. 1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos lo días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 175. EXCEPCIONES. <Modificado por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo durante los días de trabajo obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

a). En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;

b). En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;

c). En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y

d). En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 <161> literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

2. El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del ordinal 1. de este artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 175. EXCEPCIONES. 1. El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio, retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

a). En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico;

b). En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos; y

c). En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.

2. El Gobierno especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del inciso 1. de este artículo.

3. El Gobierno puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento.

ARTICULO 176. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

CAPITULO II.

DESCANSO REMUNERADO EN OTROS días DE FIESTA

ARTICULO 177. REMUNERACION.

1. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

<Modificado por el artículo 2o. de la Ley 51 de 1983.> La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Texto original Ley 51 de 1983:

ARTICULO 3o. La presente Ley modifica el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 37 de 1905, la Ley 57 de 1926, la Ley 35 de 1939, y la Ley 6o. de 1945.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 7o. El artículo 179 quedará así:

"Artículo 179. 1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

"Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre , once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Cristi.

"2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 177. días DE FIESTA. Su remuneración.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero de enero, Primero de mayo, Veinte de julio, Siete de agosto, Doce de octubre, Once de noviembre, y Veinticinco de diciembre.

2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 178. SUSPENSION DEL TRABAJO EN OTROS días DE FIESTA. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO III.

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 179. REMUNERACION: Modificado por el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el e mpleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 179. REMUNERACION. <Modificado por el artículo 29 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

Texto del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 12. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 179. REMUNERACION. La retribución del Trabajo en domingo o días de fiesta de que trata este Título se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

1a. Si el trabajador labora la jornada completa, se le paga salario doble.

2a. Si labora parte de la jornada, se le paga doblada la parte proporcional del salario.

3a. Si con el descanso dominical remunerado coincide una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado, el trabajador solo tiene derecho a remuneración doble si trabaja.

ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. <Modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 c.s.t.) el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 180o. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. <Modificado por el artículo 31 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 13. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado.

ARTICULO 182. TECNICOS. <**-** Artículo declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía. > Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta ~~sin derecho al descanso compensatorio~~, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

ARTICULO 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.

2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTICULO 184. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSION. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 186-A. LABORES AGROPECUARIAS. <Artículo adicionado por el artículo 28 de la Ley 50 de 1990.> Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben de trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTICULO 186. DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. <Numeral adicionado por el artículo 5o del Decreto 13 de 1967.> Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El patrono tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 188. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES.

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

2 <.Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005.>

(Tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 46.089 de 11 de noviembre de 2005, cuyo texto original establece:

'ARTÍCULO 1. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.')

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO.

1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

2. cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensa en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones en el momento de causarse.

ARTICULO 190. ACUMULACION. <Modificado por el artículo 6o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 190. ACUMULACION.

1. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.

2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTICULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 192. REMUNERACION. <Modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. REMUNERACION.

1. Cuando el salario no ha sufrido variaciones durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el salario ordinario del momento en que principien.

2. Cuando el salario haya fluctuado en los tres (3) meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el promedio del salario ordinario devengado en el año inmediatamente anterior.

TITULO VIII.

PRESTACIONES PATRONALES COMUNES

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 193. REGLA GENERAL.

1. Todos los empleadores están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en este mismo se consagran.

2. Estas prestaciones dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESAS. <Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declarase la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESA.

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declarase la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a la de la principal, a juicio del Ministerio o del Juez del trabajo.

3. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESA. Para los efectos de este Código se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y tengan trabajadores a su servicio.

ARTICULO 195. DEFINICION Y PRUEBA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA.

1. Para los efectos de este Código se entiende por capital de la empresa el valor del patrimonio gravable declarado en el año inmediatamente anterior según prueba que debe presentar el empleador. En caso de no presentarla se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada.

2. El capital que se debe tomar en cuenta es el de la empresa y no el de la persona natural o jurídica a la cual pertenezca.

ARTICULO 196. COEXISTENCIA DE PRESTACIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La coexistencia de contratos de que trata el artículo 26 implica la coexistencia de prestaciones.

2. Cuando un trabajador tenga derecho a que varios empleadores le concedan una prestación asistencial o en especie, estos empleadores tienen que suministrarla y costearla en proporción a los salarios que cada uno le pague al trabajador, y si uno solo de ellos la suministrare íntegramente, quedara subrogado en las acciones del trabajador contra los demás respecto de la parte o cuota que a éstos corresponda.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 196. COEXISTENCIA DE PRESTACIONES.

1. La coexistencia de contratos de que trata el artículo 27 implica la coexistencia de prestaciones.

2. Cuando un trabajador tenga derecho a que varios patronos le concedan una prestación asistencial o en especie, estos patronos tienen que costearla en proporción a los salarios que cada uno le pague al trabajador, pero debe suministrarla aquel patrono que paga el salario más alto, pudiendo repetir contra los demás.

ARTICULO 197. TRABAJADORES DE JORNADA INCOMPLETA. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

ARTICULO 198. FRAUDE A LA LEY. Cuando una empresa fraccione o disminuya su capital o restrinja sin justa causa la nómina de los salarios, y adopte sistemas o se valga de otros recursos para eludir las prestaciones de sus trabajadores, el Ministerio de Trabajo puede declararla sujeta a las cargas correspondientes a su clasificación real, previo examen de los hechos.

CAPITULO II.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTES. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 11. DEFINICION DE ACCIDENTE. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTE. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima.

ARTICULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.
2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

ARTICULO 201. TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 2566 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Adóptase la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carburo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril.

2. Silicoantracosis (Polvos de carbón y Sílice): Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.

3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituración, cardado, hilado, tejido). Fabricación o manipulación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.

4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujías, industria farmacéutica.

5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.

6. Baritosis (Polvo de Oxido de bario): Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque y transformación de compuestos del bario.

7. Estañosis (Polvo de Oxido de estaño): Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.

8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.

9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria de algodón.

10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar, papelera.

11. Enfermedad pulmonar por polvo de cáñamo: Trabajadores del cáñamo.

12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.

13. Saturnismo (Polvo y sus compuestos): extracción, tratamiento preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.

14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación

del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.

15. Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo de cadmio y sus compuestos.

16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.

17. Cromismo (Cromo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.

18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.

19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos o productos que lo contengan.

20. Arsenismo (Arsénico y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del arsénico.

21. Fosforismo (Fósforo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos.

22. Fluorosis (Flúor y sus compuestos): Extracción de minerales fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados.

23. Clorismo (Cloro y sus compuestos): Preparación del cloro, purificación de agua, desinfección.

24. Enfermedades producidas por Radiaciones lonizantes: en operaciones como:
Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radiactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radiactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radiactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radioterapia en clínicas, hospitales y demás instituciones prestadoras de servicios de salud y en otros trabajos con exposición a radiaciones ionizantes con alta, mediana, baja y ultrabaja densidad.

25. Enfermedades producidas por Radiaciones infrarrojas (catarata): en operaciones tales como:
Sopladores de vidrio y en trabajadores de hornos y demás ocupaciones con exposición a este tipo de radiación.

26. Enfermedades producidas por Radiaciones ultravioleta (conjuntivitis y lesiones de córnea): En trabajos que impliquen:
Exposición solar excesiva, arcos de soldar, sopletes de plasma, Rayos Láser o Máser, trabajos de impresión, procesos de secado y tratamiento de alimentos y demás trabajos con exposición a este tipo de radiación.

27. Enfermedades producidas por iluminación insuficiente: Fatiga ocular, nistagmus.

28. Enfermedades producidas por otros tipos de radiaciones no ionizantes.

29. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles.

30. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.

31. Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.

32. Enfermedades por bajas temperaturas: Trabajadores en neveras, frigoríficos, cuartos fríos y otros con temperaturas inferiores a las mínimas tolerables.

33. Enfermedades por temperaturas altas, superiores a las máximas toleradas, tales como Calambres por calor, Choque por calor, Hiperpirexia, Insolación o Síncope por calor.

34. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento de vidrio fundición de metales.

35. Síndromes por alteraciones barométricas: Trabajadores sometidos a presiones barométricas extremas superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.

36. Nistagmus de los mineros: Trabajos en minas y túneles.

37. Otras lesiones osteo-musculares y ligamentosas:
Trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

38. Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos:
Tales como: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; veterinarios; manipuladores de alimentos, de animales, cadáveres o residuos infecciosos; trabajos agrícolas y otros trabajos que impliquen un riesgo de contaminación biológica.

39. Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados:
Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento normal del organismo humano.

40. Asma ocupacional y neumonitis inmunológica.

41. Cáncer de origen ocupacional.

42. Patologías causadas por estrés en el trabajo:
Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable.

PARAGRAFO. Salvo los casos definidos del Artículo 2 de este Decreto, las demás enfermedades son de origen común.

Texto original del Decreto 1295 de 1994:

ARTICULO 3o. CAMPO DE APLICACION. El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

Texto original del Decreto 778 de 1987:

ARTICULO 1o. La tabla de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo es la siguiente:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas síliceas. Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos y detergentes. Trabajos con horro de arena y esmeril.

2. Silicoantracosis (Polvos de Carbón y Sílice): Trabajos en minas, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.

3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contengan. Fabricación o preparación de tejidos de amianto (trituración, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.

4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujía, industria farmacéutica.

5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.

6. Baritosis (Polvo de óxido de bario): Trabajadores en minas, manipulación, empaque y transformación.

7. Estaósis (Polvo de óxido de estaño): Trabajadores expuestos a manipulación del óxido de estaño.

8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.

9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria del algodón.

10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar.

11. Canabinosis (Polvo de cáñamo): Trabajadores del cáñamo.

12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.

13. Saturnismo (Plomo y sus compuestos): Extracción, tratamiento, preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.

4. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.

15. Enfermedades causadas por el Cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo del Cadmio y sus compuestos.

16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.

17. Cromismo (Cromo y sus compuestos); Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.

18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.

19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del Vanadio y sus compuestos o productos que los contengan.

20. Arsenismo (Arsénico y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del arsénico.

21. Fosforismo (Fósforo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos.

22. Fluorosis (Fluor y sus compuestos): Extracción de minerales, fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados.

23. Clorismo (Cloro y sus compuestos): Preparación del cloro, purificación del agua, desinfección.

24. Radiaciones Ionizantes: Trabajos con radiaciones ionizantes, tales como:

Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia y roengenterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radioactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radioactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radioactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radio y radioterapia en clínicas, sanatorios, residencias y hospitales.

25. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a sonido superior a 80 decibeles.

26. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar y prensar, etc.

27. Calambre ocupacional de la mano o del antebrazo: Trabajos con movimientos repetidos de los dedos, las manos o los antebrazos.

28. Enfermedades por congelamiento de los tejidos: Trabajos en temperaturas bajas, inferiores a las mínimas tolerables.

29. Enfermedades producidas por temperaturas elevadas, superiores a las máximas tolerables:

a). Calambres calóricos;

b). Postración calórica;

c). Pirexia calórica (choque calórico o insolación).

30. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento del vidrio, Fundiciones de metales.

31. Síndromes por compresión o descompresión: Trabajadores sometidos a presión atmosférica superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.

32. Nistagmus de los mineros. Trabajos en minas y túneles.

33. Otras lesiones osteo - musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

34. Enfermedades infecciosas y/o Parasitarias:

Trabajos en el campo de la sanidad, laboratorios; veterinarios; manipulación de animales, cadáveres o despojos de animales o de mercancías que pueden haber sido contaminadas por animales o por cadáveres o despojos de animales; y, otros trabajos que impliquen un riesgo especial de contaminación:

a). Tuberculosis.

b). Difteria.

c). Tifo exantemático.

d). Hepatitis infecciosa.

e). Enfermedades infecto contagiosas no especificadas anteriormente.

35. Antrax: Veterinarios, matarifes o carniceros, cuidadores de ganado y curtidores o cualesquiera otros trabajadores que manejen lana, pelo, pieles, cueros o cualquier otro material animal.

36. Brucelosis: Veterinarios, cuidadores de ganado y ordeñadores.

37. Rabia: Veterinarios, laboratoristas y cuidadores de perros.

38. Otras zoonosis: Veterinarios y trabajadores encargados de manejo o cuidado de animales, sus productos o desechos.

39. Enfermedades causadas por compuestos químicos:

a). Faringitis, laringitis, rinitis, bronquitis, edema pulmonar, conjuntivitis, dermatitis, estomatitis y lesiones dentales: Trabajos con ácidos inorgánicos (clorhídrico, sulfúrico, fluorhídrico, telúrico, selenhídrico, flucrosílico, etc.);

b). Dermatitis, conjuntivitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con ácidos orgánicos (cloroacético, bromoacético, yodoacético, mono y trifluoracético, tartárico, etc.).

c). Neuritis óptica, dermatitis, intoxicación sistema nervioso, irritación membranas mucosas: Trabajos con alcoholes (metílicos, butílico, isobutílico, alílico, amílico, etc.).

d). Dermatitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con alcalis (amoniaco, hidróxido de amonio, hidróxido de calcio, hidróxido de potasio, óxido de calcio, carbonato de sodio, hidróxido de sodio, peróxido de sodio, fosfato trisódico, etc.).

e). Dermatitis, irritación de membranas mucosas hasta edema pulmonar: Trabajos con hidrocarburos alicíclicos (ciclohexano, etilciclohexano, metilciclohexano, decalin, diclopentadieno, etc.).

f). Benzolismo, anemia aplástica, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos, aromáticos (benceno, tolueno, xileno, vinilbenceno y otros homólogos derivados del benceno, butiltolueno, naftaleno, tetralín, etc.).

g). Cirrosis, narcosis, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos halojenados

lifáticos (tetracloruro de carbono, bromuro de metilo, yoduro de metilo, cloruro de metileno, tetracloruro de carbono, tetrabromuro, tetrabromoetano, dicloropropano, dicloroetileno, tetracloroetileno, cloruro de alilo, cloropreno, etc.).

h). Dermatitis, alteraciones del sistema nerviosos central, edema pulmonar: trabajos con hidrocarburos halogenados cíclicos (clorobenceno, difenilos clorados, naftalenos clorados, DDT, kelthane, hexaclorociclohexano, clordano, aldrín, dieldrín, toxafeno, hexaclorociclopentadieno, carbonatos, etc.).

i). Dermatitis, epiteliomas: Trabajos con mezclas de hidrocarburos (alifáticos, olefínicos, nafténicos y aromáticos, kerosene, gasolina, fuel-oil). Combustibles utilizados en motores de turbo propulsión, aceites lubricantes, refrigerantes, hidrocarburos parafinados líquidos, etc. (alquitranes, breas grasas derivadas del petróleo y del carbón, etc.).

j). Lesiones del sistema nervioso central y periférico, dermatitis: Trabajos con fenoles y sus compuestos (fenol, pirocatecol, resorcinol, hidroquinona, quinona, pirogalol, cresol, creosota, pentaclorofenol, bromo y yodofenoles, fenil - fenol, dodecyltiofenol, etc.).

k). Nefritis, hepatitis: Trabajos con glicoles y sus derivados (etilenoglicol, dioxane, metoxietanol, etoxietanol, propoxietanol, isopropoxietanol, butoxietanol, fenoxietanol, etc.).

l). Conjuntivitis, rinitis, faringitis, traqueo - bronquitis depresión sistema nervioso central: Trabajos con éteres (éter etílico, isopropílico, butílico, clorometílico, éteres fenílicos clorinados, etc.).

ll). Dermatitis, depresión sistema nervioso central, gastroenteritis, gingivitis y en general inflamación de mucosas: Trabajos con cetonas (acetonas, butonona y similares).

m). Efectos neurotóxicos, dermatitis: Trabajos con amidas alifáticas no saturadas (amida acrílica, acetabilida, etc.).

n). Dermatitis, inflamación y vesicación de mucosas hasta el edema pulmonar, efectos neurotóxicos: Trabajos con esteres (metilformiato, etilformiato, butilformiato, trifenil y tricesilfosfatos, dimetilsulfato, etilclorosulfato, etc.).

ñ). Efectos sistémicos por inhibición de la colinesterasa: Trabajos con compuestos fosforados orgánicos (chlorthion, DDVP, diazinón, dipterex, EPN, isopestox, malathion, metil - parathion, phosdrin, ronnel, schradan, aystox, TEPP, trithion, carbonatos, etc.).

o). Dermatitis, irritación de mucosas respiratorias y oculares: Trabajos con aldehidos (formaldehido, paraformaldehido, acetaldehido, etc.).

p). Inhibición del citrocromo, anoxia, tisular, irritación tracto - respiratoria: Trabajos con compuestos cianatos y nitrilos (cianuros, cianamidas, acetonitrilo, isocianatos, etc.).

q). Dermatitis, irritación de membranas hasta edema pulmonar: Trabajos con aminas alifácticas y alicíclicas (metilaminas, etilaminas, propilaminas, butilaminas, amilaminas, hexilaminas, heptolaminas, alkilaminas, ciclohexilaminas alifácticas, etc.).

r). Irritantes de todas las membranas mucosas y efectos vasodilatadores que ocasionan cefalalgia: Trabajos con compuestos nítricos, nitratos y nitritos alifáticos (nitroparafinas, nitratos alifáticos, nitrato de metilo, nitrato de etilo, nitrato de propilo, nitroglicerina, etc.).

rr). Metahemoglobinemia, neoplasma vesicales, dermatitis: Trabajos con compuestos amino y nitroaromáticos (anilinas, ortotoluidina, xiladrina, betanaftilaminas, benzidina, nitroaminobencenos, clorobencenos, nitrofenoles, nitrocresoles, fenilaminas, naftalaminas, toluidinas, etc.).

s). Dermatitis, nefritis, hepatitis, lesiones del sistema nervioso central, etc.: Trabajos conotros compuestos nitrogenados (etilenaminas y sus derivados, aminotiazol, amizol, piridinas, hidrazinas, cloroetilaminas, etc.).

t). Dermatitis, cloracné, lesiones sistema nervioso central: trabajos con resinas sintéticas y plásticas (cauchos sintético, rayón, viscosas, resinas fenólicas, resinas de ureaformaldehídos, resinas de glicerilftalatos, resinas epoxy, resinas polistéricas, de silicones, derivadas de la celulosa, resinas de polietileno y de polifluoroetileno, acrílicas, venílicas, polivinílicas, estirénicas, poliestirénicas, cumarónicas, poliamídicas, caseínicas, etc.).

40. CANCER OCUPACIONAL:

a). Pulmón y/o piel: producido por el arsénico en trabajadores de viñedos, minería del arsénico y fundición de cobre.

b). Pulmón: producido por el radón en trabajadores de minería de uranio y materiales aislantes (tubos, textiles, manufacturas de asbesto, cemento, vestidos).

c). Pulmón, mesotelioma pleural y peritoneal: producido por el asbesto en trabajadores de minería de asbesto, materiales de fricción, de astilleros y talleres de autopartes.

d). Escroto: producido por hidrocarburos policíclicos en prensistas.

e). Pulmón: producido por el cromo en trabajadores de cromados y producción de ferrocromados.

f). Pulmón: producido por el benzoal fapireno en trabajadores de producción de acero.

g). Pulmón y senos nasales: producido por el níquel en trabajadores de refinamiento de níquel.

h). Pulmón (carcinoma de células en avena): producido por el bisclorometileter (BCME) y el clometilmetileter (CMME) en usuarios y trabajadores de la producción de BCME y CMME.

i). Angiosarcoma del hígado: producida por monómeros del cloruro de polivinilo (PVC) en trabajadores de la producción de cloruro de vinilo.

j). Senos paranasales: producido en los trabajadores expuestos al alcohol isopropílico, en el procesamiento de ácidos fuertes.

k). Vejiga: producido por la benzidina, 2 naftilamina (aminas aromáticas) en la fabricación de tinturas.

l). Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel: producidos por la manipulación y empleo de alquitrán, brea, aceites minerales y bituminosos y sus productos y residuos y por otros factores carcinógenos, especialmente: trabajos en fábricas de gas y hornos de coque, fabricación de briquetas, trabajos de impregnación de la madera, de construcción y reparación de carreteras. Trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas.

ARTICULO 2o. En los anteriores términos, queda modificado el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Decreto 2355 de 1972:

ARTICULO 1o. El numeral 1o. del artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo quedará adicionado así:

ARTICULO 201.

1. Se adopta la siguiente tabla de enfermedades profesionales:

1o). Carbón: veterinarios, matarifes carniceros, cuidadores de ganado, curtidores, trabajadores que estén en contacto con animales carbuncosos o que manipulen despojos de animales o se ocupen de la carga, descarga o transporte de mercancías afectados.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 201. TABLA DE ENFEMEDADES PROFESIONALES.

1. Carbón: Veterinarios, matarifes, carniceros, cuidadores de ganado y curtidores.

2. Actinomicosis: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno y agricultores.

3. Tétanos: cuidadores de ganado y carniceros.

4. Tuberculosis: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, mineros, sopleteros, caldereros y fogoneros. Tuberculosis de origen traumático (pulmonares, articulares, etc.), debidamente comprobada.

5. Antracosis: carboneros, fogoneros y mineros.

6. Silicosis: mineros, marmoleros, vidrieros, canteros, caleros, afiladores, areneros y trabajadores en fábricas de cementos y cerámica.

7. Siderosis: pulidores y torneros de hierro, herreros.

8. Tabacosis: trabajadores en la industria del tabaco.

9. Dermatitis: causadas por agentes físicos: frío: trabajadores en cámaras frías, etc; calor: herreros, fundidores, trabajadores en vidrio, etc; radiaciones solares, radiaciones eléctricas, radio.

10.tras dermatitis: manipuladores de pintura de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilina: cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa, fotógrafos, albañiles, canteros manipuladores del cemento , ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina, manipuladores de la quina, tintoreros, panaderos y cosecheros de caña.

11. Oftalmía eléctrica: Trabajadores en soldadura autógena, electricistas.

12. Otras oftalmías producidas: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, fogoneros, caldereros, etc.

13. Esclerosis del oído medio: trituradores de minerales, talleres de mecánica, tractoristas, martilleros neumáticos.

14. Intoxicaciones ocasionadas por:

a) Amoníaco: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

b) Acido fluorhídrico: grabadores;

c) Vapores clorosos: preparación de cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación del ácido clorhídrico, de cloruro, de la sosa;

d) Anhídrido sulfuroso: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

e) Oxido de carbono: caldereros, fundidores de minerales y mineros;

f) Arsénico (arsenicismo): obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores de arsénico;

g) Plomo (saturnismo): pintores que usan el albayalde, impresores, manipuladores del plomo y sus derivados y linotipistas;

h) Mercurio (hidrargirismo): manipulación del mismo;

i) Vapores nitrosos: estampadores;

j) Sulfuro de carbono /sulfocarbonismo): vulcanizadores de caucho, extractores de grasas y aceites;

k) Ácido cianhídrico: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

l) Carburos de hidrógeno: destilación de petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados;

m) Cromatos y bicromatos alcalinos; en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvoras, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos;

n) fósforo (fosforismo): enfermedades causadas por el fósforo blanco y amarillo; caquexia fosforada y necrosis;

o) Alquitrán, parafina: cáncer epitelial provocado por su manipulación.

15. Enfermedades y lesiones producidas por los rayos X y las sustancias radioactivas: médicos, laboratoristas, enfermeros.

16. Traumatismos: cáncer de origen traumático, tumores de origen traumático, psiconeurosis traumáticas (trabajadores que hayan sufrido traumatismo que originó la enfermedad, por causa o con ocasión del trabajo, siempre que dicho traumatismo no se le haya indemnizado como accidente de trabajo, o se le haya indemnizado sin tomar en cuenta la consecuencia patológica eventual).

17. Higroma de la rodilla: trabajadores habitualmente hincados.

18. Calambres profesionales: escribientes, telegrafistas, pianistas.

2. Esta tabla puede ser modificada o adicionada, en cualquier tiempo, por el Gobierno.

ARTICULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

1. Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.

2. Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.

3. Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.

4. Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser valido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

5. Muerte del trabajador.

ARTICULO 204. PRESTACIONES.<Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 12. PRESTACIONES. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

1a. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta, por el tiempo que se requiera sin exceder de dos (2) años, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consulta de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

2a. Además, a las siguientes en dinero, según el caso:

a) Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta por seis (6) meses.

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a veintitrés meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia, por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

c) En caso de incapacidad permanente total el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a veinticuatro meses de salario.

d) En caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a treinta meses de salario.

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro meses de salario del trabajador, a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge la suma se distribuye entre los hijos por partes iguales y teniendo en cuenta que cada uno de los naturales lleva la mitad de la porción de cada uno de los legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos naturales, la suma se divide por partes iguales entre los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos legítimos, la suma se divide por partes iguales entre los hijos naturales.

Si no hubiere hijos legítimos ni naturales, la suma corresponde al cónyuge.

Si no existiera ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los ascendientes legítimos, por partes; iguales y si hubiere uno solo de ellos, a éste se le paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los padres naturales, por iguales partes; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a quien probare que depende económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la suma se divide entre ellas por partes iguales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 204. PRESTACIONES. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

1a. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por seis (6) meses, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consulta de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

2a. Además, a las siguientes en dinero, según el caso:

a) En caso de incapacidad temporal el trabajador tiene derecho a que se le pague el setenta y cinco por ciento (75%) del salario ordinario, mientras dure esa incapacidad y hasta el límite de seis (6) meses.

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un (1) mes ni superior a veintitrés (23) meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia,

por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

c) En caso de incapacidad permanente total el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a veinticuatro (24) meses de salario.

d) En caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a treinta (30) meses de salario.

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro (24) meses de salario del trabajador a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge la suma se distribuye entre los hijos por partes iguales y teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de la porción de cada uno de los legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos naturales, la suma se divide por partes iguales entre los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos legítimos, la suma se divide por partes iguales entre los hijos naturales.

Si no hubiere hijos legítimos ni naturales, la suma corresponde al cónyuge.

Si no existiera ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los ascendientes legítimos, por iguales partes; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se le paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los padres naturales, por iguales partes; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a quien probare que depende económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la suma se divide entre ellas por partes iguales.

ARTICULO 205. PRIMEROS AUXILIOS.

1. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

2. Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional).

ARTICULO 206. ASISTENCIA INMEDIATA. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

ARTICULO 207. CONTRATACION DE LA ASISTENCIA.

1. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

2. <Numeral modificado por el artículo 5o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo o por culpa del empleador se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retardo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 207. CONTRATACION DE LA ASISTENCIA.

1. El patrono puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

2. En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo y por culpa del patrono se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa de diez (10) pesos por cada día de retardo.

ARTICULO 208. OPOSICION DEL TRABAJADOR A LA ASISTENCIA. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el empleador, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 209. VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO. <Subrogado por el artículo 1 del Decreto 776 de 1987. Dada la extensión del texto no se transcribe a continuación.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 209. VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

1. Se adopta la siguiente Tabla de Valuación de Incapacidades resultantes de accidentes de trabajo:

TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PRODUCIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

GRUPO I. Cabeza y cráneo.

1. Cicatrices del rostro que ocasionan desfiguración facial y que alteran la presentación física personal se graduarán según la desfiguración, ya sea de carácter leve o levísimo, grave o gravísimo, desde un 2% hasta un 100%.

2. Lesiones extensas del cuero cabelludo, sin fractura del cráneo, acompañadas de pérdida de sustancia: 3% a 8%.

3. Pérdida total del cabello por desprendimiento del cuero cabelludo: 45%.

4. Pérdida de dos (2) a cuatro (4) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis dental que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 3%.

5. Pérdida de más de cuatro 84) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 8%.

6. Perturbaciones de la masticación, consecutivas a lesiones traumáticas de los maxilares: 25%.

7. Pérdida del maxilar inferior: 70%.

8. Amputación, mas o menos extensa, de la lengua, con entorpecimiento de la palabra y de la deglución: 55%.

9. Trastornos de la fonación, por lesiones traumáticas de la laringe: de 35% a 55%.

10. Sordera parcial unilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: de 4% a 10%.

11. Sordera unilateral completa de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.

12. Sordera total bilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.

13. Deformación del pabellón auricular: de 3% a 8%.

14. Deformación bilateral notoria de los pabellones auriculares o pérdida de uno o de los pabellones auriculares: 20%.

15. Dificultad respiratoria ocasionada por lesiones traumáticas de los huesos nasales: 10%.

16. Ptosis palpebral parcial, derecha o izquierda, de origen traumático: 15%.

17. Ptosis palpebral total, derecha o izquierda, de origen traumático: 45%.

18. Imposibilidad de oclusión completa de los párpados por cicatrices retráctiles: de 25% a 55%.

19. Disminución de la agudeza visual, de origen traumático hasta de cuatro décimas (4/10), por un ojo: 10%.

20. Disminución de la agudeza visual de origen traumático, de cuatro o ocho décimas (4/10 a 8/10), por un ojo: 25%.

21. Pérdida de la agudeza visual, de origen traumático, de más de ocho décimas (8/10), por un ojo o enucleación del órgano: 55%.

22. Pérdida anatómica o funcional de un ojo y disminución de la agudeza visual por el otro, hasta ocho décimas (8/10): de 60% a 85%.

23. Ceguera total, de origen traumático, por anulación de la función, o por enucleación: 100%.

24. Pérdida parcial de la bóveda craneana, de origen traumático, según la extensión de las lesiones. 25% a 55%. 25. Epilepsia consecutiva a grave traumatismo craneano, siempre que se compruebe la ausencia de antecedentes epilépticos: 80%.

26. Traumatismos cerebrales con sus consecuencias definitivas sobre el sistema nervioso o sobre los aparatos digestivo, de locomoción, etc.: de 80% a 100%.

27. Hemiplejía derecha, de origen traumático y de causa nerviosa central: 85%.

28. Hemiplejía derecha de origen traumático y de causa nerviosa central: 93%.

29. Rigidez del cuello por lesiones traumáticas irreparables de los músculos o cicatrices retráctiles locales: de 25% a 55%.

30. Trastornos mentales incurables, de origen traumático, debidamente comprobados por médicos especialistas: 100%.

GRUPO II. Tórax y tronco.

1. Fractura de 1 a 4 costillas, con mala consolidación que ocasiona fenómenos dolorosos, pero sin complicaciones graves: 5%.

2. Fractura de varias costillas, con mala consolidación y complicaciones viscerales: 20% a 30%.

3. Fractura mal consolidadas del omoplato izquierdo con repercusión sobre la fisiología muscular: 10% a 15%.

4. Fractura mal consolidada del omoplato derecho con repercusión sobre la fisiología muscular: 16% a 20%.

5. Fractura de algunas vértebras, con poca limitación del juego de la columna vertebral, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso medular: 14% a 18%.

6. Fractura de algunas vértebras, con notoria desviación y limitación del juego de la columna: 29% a 33%.

7. Cicatrices graves retráctiles de la axila izquierda cuando dejan en aducción completa el brazo: 25%.

8. Cicatrices graves retráctiles de la axila derecha cuando dejan en aducción completa el brazo: 30%.

9. Pérdida de una glándula mamaria , por lesiones de origen traumático, en mujeres menores de cuarenta y cinco años: 10%.

10. Traumatismo de la columna vertebral con lesiones medulares que ocasionen lesiones viscerales y paraplejía: 100%.

11. Fractura mal consolidada de los huesos de la pelvis sin repercusión grave sobre el juego de la articulación de la cadera y sin graves complicaciones sobre las vísceras pelvianas: 19% a 23%.

12. Anquilosis por osteoartritis traumática de la cadera derecha o izquierda, en buena posición: 24% a 28%.

13. Luxación irreductible de la cadera derecha o izquierda (tipo posterior no complicado), de origen traumático: 24% a 28%.

14. Anquilosis de la articulación coxo-femoral derecha o izquierda, en mala posición, por osteoartritis traumática. 34% a 38%.

15. Hernia epigástrica, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 3%.

16. Hernia inguinal derecha o izquierda, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 10%.

17. Pérdida del riñón derecho o izquierdo por amputación quirúrgica y de origen traumático: 35%.

18. Ruptura traumática de la uretra con estrechez consecutiva: 30%.

19. Atrofia de un testículo, por orquitis traumática: 5%.

20. Amputación de un testículo, por lesión traumática. 20%.

21. Atrofia de ambos testículos, de origen traumático: 40%.

22. Amputación de ambos testículos o del miembro viril, por lesión traumática, en individuos mayores de cuarenta y cinco años: 50%.

23. Amputación de ambos testículos o del miembro viril, por lesiones traumáticas, en individuos menores de cuarenta y cinco años: 80%.

GRUPO III. Miembro superior izquierdo.

1. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

(La pérdida de un segmento de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica o funcional de las dos (2) últimas falanges de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 5%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

3. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal del pulgar de la mano izquierda: 5%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

4. Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 10%.

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar.15%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 20%.

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro 84) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 25%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano izquierda: 15%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano izquierda: 25%.

10.Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano izquierda: 40%.

11. Anquilosis por artritis post-traumática de cualquiera de las articulares interfalangianas, o de las metacarpo-falangianas, de los dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

12. Luxación irreductible, metacarpo-falangiana, de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano izquierda, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente: 2%.

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con leve repercusión sobre la fisiología de la mano. 10%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 20%.

16. Luxación irreductible metacarpo-flangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo-falangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño izquierdo, sin anquilosis pero con alteración leve de la fisiología del puño o de la mano: 5%.

19. Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del antebrazo izquierdo, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo del puño o de la mano. 5%.

20. Enfermedad de Duputytren, benigna, de la mano izquierda. (Contracción de la aponeurosis palmar de origen traumático). 5%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano izquierda con leve alteración de la fisiología de la mano. 10%.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo izquierdo: 10%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo sin anquilosisi y con leve limitación del juego de la articulación. 10%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro izquierdo, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 10%.

25. Luxación recidivante del hombro izquierdo, de origen traumático: 15%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo izquierdo, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 10%.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño izquierdo: 15%.

28. Limitación de los movimientos del codo izquierdo por luxación o fractura: 20%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 25%.

30. Anquilosis del codo izquierdo, en buena posición: 25%.

Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo izquierdo: 25%.

31. Parálisis de los nervios mediano y cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 30%.

32. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición por osteoartritis traumática: 30%.

33. Anquilosis de la articulación del hombro izquierdo, por osteaoartritis traumática: 30%.

34. Luxación irreductible del hombro izquierdo: 35%.

35. Pseudo artrosis por fractura del húmero izquierdo, 40%.

36. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano izquierda: 45%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática de toda la mano izquierda: 50%.

38. Parálisis del nervio radial izquierdo, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano: 50%.

39. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo izquierdo, a nivel de su tercio medio: 55%.

40.Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo izquierdo hasta el codo: 65%.

41. Pérdida anatómica de todo el miembro superior izquierdo: 75%.

GRUPO IV - Miembro superior derecho.

1. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 4%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica o funcional de las dos (2) últimas falanges de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 10%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

3. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal del pulgar de la mano derecha: 10%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

4. Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 15%.

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 20%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 25%.

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro (4) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar. 35%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano derecha: 25%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano derecha: 35%.

10. Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano derecha: 50%.

11. Anquilosis por artritis post-traumática de cualquiera de las articulaciones interfalangianas o de las metacarpofalangianas de los dedos de los dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

12. Luxación irreductible metacarpo-falangiana de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano derecha, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente; 5%.

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con leve repercusión sobre la fisiología de la mano: 15%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 30%.

16. Luxación irreductible metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño derecho, sin anquilosis pero con leve alteración de la fisiología del puño o de la mano: 10%.

19. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del antebrazo derecho, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo, del puño o de la mano: 15%.

20. Enfermedad de Dupuytren, benigna de la mano derecha. (Contracción de la aponeurosis palmar, de origen traumático). 10%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano derecha con leve alteración de la fisiología de la mano. 15%.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo derecho: 18%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo derecho sin anquilosisi y con leve limitación del juego de la articulación. 20%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro derecho, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 20%.

25. Luxación recidivante del hombro derecho, de origen traumático: 18%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 24%.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño derecho: 25%.

28. Limitación de los movimientos del codo derecho por luxación o fractura: 30%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 35%.

30. Anquilosis del codo derecho, en buena posición: 35%.

31. Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo derecho: 38%.

32. Parálisis de los nervios mediano y cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 45%.

33. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición por osteoartritis traumática: 45%.

34. Anquilosis de la articulación del hombro derecho, por osteaoartritis traumática: 30%.

35. Luxación irreductible del hombro derecho: 45%.

36. Pseudo artrosis por fractura del húmero derecho, 50%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano derecha: 55%.

38. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática de toda la mano derecha: 59%.

39. Parálisis del nervio radial derecho, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano: 60%.

40. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo derecho, a nivel de su tercio medio:65%.

41. Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo derechos hasta el codo: 75%.

42. Pérdida anatómica de todo el miembro superior derecho: 80%.

GRUPO V- Miembros inferiores:

1. Pérdida anatómica de un artejo del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 2%.

(La pérdida de un segmento de artejo solamente se asimilará a la pérdida total cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica de dos (2) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 8%,

3. Pérdida anatómica de tres (3) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 12%.

4. Pérdida anatómica de cuatro 84) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 18%.

5. Pérdida anatómica del grueso artejo del pie derecho o izquierdo: 5%.

6. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de cualquier otro artejo del pie derecho o izquierdo: 10%.

7. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de dos (2) artejos más del pie derecho o izquierdo: 14%.

8. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y tres (3) artejos más del pie derecho o izquierdo: 19%.

9. Pérdida de cinco 85) artejos del pie derecho o izquierdo. 25%.

10. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación tarso-metatarsiana: 35%.

11. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación mediotarsiana: 40%.

12. Pérdida anatómica completa del pie derecho o izquierdo. 50%.

13. Disminución leve de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo, por fractura o artritis post-traumática: 5%.

14. Fractura de Dupuytren, defectuosamente consolidada, con repercusión leve sobre los movimientos del pie derecho o izquierdo: 5%.

15. Retracción incompleta del tendón de Aquiles, izquierdo o derecho: 5%.

16. Anquilosis por osteartritis post-traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo: 15%.

17. Sección completa del tendón de Aquiles derecho o izquierdo: 25%.

18. Sección de los tendones de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie: 30%.

19. Callo exuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda, sin lesiones articulares funcionales del pie: 5%.

20. Acortamiento de la pierna derecha o izquierda, de uno a cuatro centímetros , por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares ni atrofia muscular marcada: 15%.

21. Fractura mal consolidada de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie. 30%.

22. Amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin interesar la rodilla: 55%.

23. Limitación de los movimientos de la rodilla derecha o izquierda, por luxación o fractura: 20%.

24. Anquilosis por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en buena posición: 30%.

25. Anquilosis de la rodilla derecha o izquierda, por osteoartritis traumática en mala posición: 45%.

26. Acortamiento de más de cuatro centímetros del miembro inferior derecho o izquierdo, por fractura consolidada en mala posición: 25%.

27. Parálisis del nervio crural derecho o izquierdo, por sección o por neuritis traumática, que produce la parálisis de la región correspondiente del muslo y de la pierna: 35%.

28. Parálisis del nervio ciático, derecho o izquierdo por sección o por neuritis traumática que produce la parálisis de la región correspondiente de la pierna y el pie. 45%.

29. Pseudo artrosis del fémur derecho o izquierdo, consecutiva a una fractura: 45%.

30. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación a nivel del tercio medio del muslo. 70%.

31. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación completa. 80%.

32. Pérdida anatómica de los dos miembros inferiores: 98%.

33. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior izquierdo: 95%.

34. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior derecho: 100%.

A los porcentajes de disminución de la capacidad laboral, anotados en los Grupos de la Tabla anterior, corresponderán las siguientes indemnizaciones:

De 1% a 3% 1 mes De 4% a 8% 2 meses De 9% a 13% 3 meses. DE 14% a 18% 4 meses De 19% a 23% 5 meses De 24% a 28% 6 meses De 29% a 33% 7 meses De 34% a 39% 8 meses De 39% a 43% 9 meses De 44% a 48% 10 meses De 49% a 53% 11 meses De 54% a 58% 12 meses De 59% a 63% 13 meses De 64% a 68% 14 meses De 69% a 72% 15 meses De 73% a 75% 16 meses De 76% a 78% 17 meses De 79% a 81% 18 meses De 82% a 84% 19 meses De 85% a 87% 20 meses De 88% a 90% 21 meses De 91% a 93% 22 meses De 94% a 96% 23 meses De 97% a 100% 24 meses.

2. Esta Tabla podrá ser modificada o adicionada, en cualquier tiempo por el Gobierno.

ARTICULO 210. APLICACION DE LA TABLA. En la aplicación de la Tabla adoptada en el artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, pero sin que la cuantía total exceda de veintitrés (23) meses de salario.

2. Cuando el accidentado compruebe ser zurdo, se invierten las anotaciones de la Tabla, en razón de esa circunstancia.

3. Cuando la lesión o perturbación funcional tenga influencia especial sobre el oficio habitual del trabajador, la prestación puede ser aumentada, pero sin que la cuantía total exceda de veinticuatro (24) meses de salario, y el aumento se hará por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, previo estudio del grado de alteración de la habilidad profesional del lesionado.

ARTICULO 211. CASOS NO COMPRENDIDOS EN LA TABLA. Los casos no comprendidos en la Tabla adoptada en el artículo 211 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su defectos por los médicos legistas, teniendo en cuenta la analogía que puedan presentar con las lesiones clasificadas en la Tabla y la incapacidad real del lesionado.

ARTICULO 212. PAGO DE LA PRESTACION POR MUERTE.

1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del artículo 204 se demuestra mediante la prestación de las copias de las partidas eclesiásticas o registros civiles o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el empleador respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2. Antes de hacerse el pago de la prestación el empleador que la hubiera reconocido debe dar aviso público, con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios. Tal aviso debe darse en la prensa del lugar por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

3. En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 204, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.

ARTICULO 213. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

<Subrogado por el artículo 13 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, el empleador a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

2. Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

3. No se aplica el inciso 1o., cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 211. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

1. El patrono a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, cuando ésta ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo n de la enfermedad profesional, dentro de los tres (3) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de incapacidad permanente parcial o total se descuentan de la prestación por muerte.

2. No se aplica el inciso anterior cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

ARTICULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACIÓN POR MUERTE. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 6o. El artículo 214 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"Seguro de vida como prestación por muerte.- En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del artículo 204, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo solo deberá a los beneficiario de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, sin exceder de 200 veces el salario mínimo mensual más alto. El patrono quedará así exento de toda otra protección por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACIÓN POR MUERTE. En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del artículo 206, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo, sólo debe a los beneficiarios de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, hasta un máximo de treinta y seis (36) meses de salario, sin exceder de veinticuatro mil pesos ($ 24.000), quedando así exento de toda otra prestación por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida.

ARTICULO 215. ESTADO ANTERIOR DE SALUD. La existencia de una entidad patológica anterior (idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para la disminución de la prestación.

ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES. <Subrogado por el artículo 14 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los facultativos contratados por los empleadores están obligados:

a). Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores, y

b). Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

C). En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de casualidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

2. Si el empleador, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES.

1. Los facultativos contratados por los patronos están obligados:

a). Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores, y

b). Al terminar la atención médica, o cuando la incapacidad temporal se prolongue por más de seis meses , a calificar la incapacidad que pueda resultar.

c). En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de casualidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

2. Si el patrono, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, pueden solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, el cual es de obligatoria aceptación.

ARTICULO 218. SALARIO BASE PARA LAS PRESTACIONES.

1. Para el pago de las prestaciones en dinero establecida en este Capítulo, debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado el trabajador en el momento de realizarse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad.

2. Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios anterior al accidente o la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

ARTICULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES. El empleador puede asegurar, íntegramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el empleador es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este Capítulo se establecen.

ARTICULO 220. AVISO AL JUEZ SOBRE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE.

1. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera que sean sus consecuencias, el empleador debe dar un aviso suscrito por él o quien lo represente, al juez del trabajo del lugar, o en su defecto al juez municipal, donde conste el día, hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador.

2. La información de que se trata este artículo debe darse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la ocurrencia del accidente.

ARTICULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 222. REVISION DE LA CALIFICACION. Dentro de los tres (3) años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, y en caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si ésta se ha agravado, a efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

ARTICULO 223. EXONERACION DE PAGO.

1. Las normas de este capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar, que es aquella en la cual solo trabajan el jefe de familia, su cónyuge y sus descendientes.

b). A los trabajadores accidentales o transitorios.

c). A los talleres de artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia. Si son seis (6) o más los trabajadores extraños a la familia del artesano, el taller entra en la clasificación de los artículos 224 a 226, según su capital.

d). Al servicio doméstico.

2. En las actividades mencionadas en el presente artículo, los empleadores sólo están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional.

ARTICULO 224. EMPRESAS DE CAPITAL INFERIOR A DIEZ MIL PESOS ($10,000). Las empresas de capital inferior a diez mil pesos ($ 10.000), no están obligadas por las normas de este Capítulo; pero en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional, están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y medicinas de urgencia, así como los medios necesarios para el traslado del trabajador al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano. También están en la obligación de pagar las dos terceras (2/3) partes del salario en los casos de incapacidad temporal, hasta por tres (3) meses.

ARTICULO 225. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE DIEZ MIL PESOS ($10,000) Y MENOS DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000). Las empresas de capital igual o superior a diez mil pesos ($ 10.000) y menor de cincuenta mil pesos ($ 50.000) no están obligadas por las normas de este Capítulo, pero en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen las obligaciones establecidas en el artículo anterior y la de suministrar la asistencia de que trata el ordinal 1o. del artículo 206, hasta por seis (6) meses.

ARTICULO 226. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000) Y MENOR DE CIENTO VEITICINCO MIL PESOS ($125,000). Las empresas cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos ($ 50.000), sin pasar de ciento veinticinco mil pesos ($ 125.000), están obligadas a las prestaciones completas de que tratan los ordinales 1o. y 2o., letra a) del artículo 206 y a las establecidas en el ordinal 2o., letras b) a e) del mismo artículo, pero disminuidas en un cincuenta por ciento (50%). Esta disminución se aplica también en el caso del artículo 216.

CAPITULO III.

AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

ARTICULO 227. VALOR DE AUXILIO. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.

ARTICULO 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

ARTICULO 229. EXCEPCIONES. Las normas de este Capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar.

b). A los trabajadores accidentales o transitorios;

c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia,

d). A los criados domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

CAPITULO IV.

CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 1o. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada seis (6) meses, en los días 30 de junio y

20 de diciembre, en forma gratuita, un par de zapatos de cuero o caucho, a todo trabajador cuya remuneración sea a ciento veintiún pesos (121) mensuales.

2o. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que al vencimiento de cada periodo semestral haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del patrono.

ARTICULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. <Derogado por el artículo 9o. de la Ley 11 de 1984>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. Al trabajador de remuneración superior a ciento veintiún pesos ($ 121) y que tenga hijos o personas a cuya subsistencia deba atender, según la ley, y atienda efectivamente, se le toma en cuenta la cantidad de siete pesos ($ 7) por cada uno de sus hijos o de tales personas, y esa suma se resta de su salario. Si la cantidad restante resultare inferior a ciento veintiún pesos ($ 121) mensuales, el trabajador disfruta de las prestaciones establecidas en el artículo anterior.

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. <Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 232. SUMINISTRO DE OVEROLES. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Modificado por el artículo 10 de la Ley 11 de 1984>. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

Texto original Ley 3o. de 1969:

ARTICULO 2o. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, este quedará eximido de hacer el suministro por el período siguiente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 233. USO DE LOS ZAPATOS Y OVEROLES. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, éste quedará eximido de hacerle el suministro por el período semestral siguiente.

ARTICULO 234. PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

ARTICULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los empleadores deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

CAPITULO V.

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 2o. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO 3o. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

ARTICULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El patrono esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. <Modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 241. CONSERVACION DEL PUESTO. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este Capítulo, o que se encuentre incapacitada por enfermedad relacionada con el embarazo.

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-622-97 del 11 de noviembre de 1997 Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Texto modificado por el Decreto 13 de 1967:

ARTICULO 242.

1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

2. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de diez y seis años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

ARTICULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 236 y 237, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ARTICULO 244. CERTIFICADOS MEDICOS. A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

ARTICULO 245. SALA CUNAS. <Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 245. SALAS-CUNAS. 1. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras.

2. Los patronos de distintas fábricas pueden asociarse para establecer salas-cunas centrales.

3. Las salas-cunas de que trata este artículo deben tener servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños y están bajo la vigilancia de los Ministerios de Trabajo e Higiene, a los cuales deben rendir todos los informes que les sean solicitados.

4. Los patronos pueden celebrar contratos con los centros de Protección Infantil de carácter oficial, para que presten a los hijos de sus trabajadoras los servicios de que trata este artículo.

ARTICULO 246. COMPUTO DE NUMERO DE TRABAJADORAS. <Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 246. COMPUTO DEL NUMERO DE TRABAJADORAS. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aún cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

ARTICULO 246-A. PROTECCION A LA MATERNIDAD. <Artículo adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990> La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.

CAPITULO VI.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 247. REGLA GENERAL. <Modificado según lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06> Todo empleador esta obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes.

ARTICULO 248. SALARIO VARIABLE. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo 228.

CAPITULO VII.

AUXILIO DE CESANTIA

ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. <Modificado por el artículo 16 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a). Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;

b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. Cuando el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del patrono con fundamento en alguna de las causales que se enumeran en el artículo 63 y en las causales 2a, 3a y 4a del artículo 64, el trabajador pierde el derecho al auxilio de cesantía correspondiente al último lapso inferior a tres (3) años.

ARTICULO 251. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL. El artículo 249 no se aplica:

a). A la industria puramente familiar;

b). A los trabajadores accidentales o transitorios.

c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen mas de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia.

ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA. < Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995,>

1. ~~Los trabajadores del servicio domestico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos ($20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos ($60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año;~~ pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

2.<Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-310-07 de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla, *'en el en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.'*.> Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico ~~solo~~ se computará el salario que reciban en dinero.

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

Texto original del Decreto 905 de 1951:

ARTICULO 1o. El artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 254. Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos ($20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos ($60.000) tienen derecho a

un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 17. CESANTIA RESTRINGIDA. Para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se computará el salario que reciban en dinero.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA. < Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995 >

1. ~~Los trabajadores del servicio domestico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos ($20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos ($60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año;~~ pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

2. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral> Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico ~~solo~~ se computará el salario que reciban en dinero.

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA. <Modificado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicara las normas vigentes hasta esa fecha.

Texto original del Decreto 905 de 1950:

ARTICULO 2o. El artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo,quedará así: Artículo 256. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los aumentos de salario que se hagan a partir de la vigencia de este Código sólo afectarán el cómputo de la cesantía durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

2. En los salarios variables se entenderá que ha habido aumento cuando el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en un (1) año es superior al promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 253. SALARIO BASE DE LIQUIDACION. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador como salario, en el último año de servicio o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

2. cuando el salario fijo se hubiere mejorado en los tres (3) últimos meses, se toma este salario fijo más el promedio mensual de todo lo demás devengado como salario en el último año, o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

3. El promedio mensual a que se refiere este artículo se obtiene sumando lo devengado por el trabajador en los últimos trescientos sesenta y cinco (365) días de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor, dividiendo en seguida esas sumas por trescientos sesenta y cinco(365) en el primer caso, o por el número de días de todo el tiempo de servicio en el segundo, y, finalmente, se multiplica el resultado por treinta (30).

ARTICULO 254. PROHIBICIÓN DE PAGOS PARCIALES. Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

ARTICULO 255. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar, por llamamiento ordinario o en virtud de convocatoria de reservas, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga su contrato conforme a lo dispuesto en el ordinal 5o. del artículo 51.

ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. <Modificado por el artículo 18 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantías para los mismos fines.

3. <Numeral modificado por el artículo 21 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

4. Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de éstos y la aprobación previa del Ministerio del Trabajo.

5. Los trabajadores podrán, igualmente, el pago parcial de sus auxilios de cesantías para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio del Trabajo.

6. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 4o. y 5o. de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, o liquidación parciales.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 19. El artículo 260 quedará así:

Artículo 260. 1. Los trabajadores podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refiere este artículo, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, y en su defecto por el Alcalde Municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines que en el inciso 1o. se enumeran.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. 1. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía, o anticipos de ese mismo auxilio con destino a la adquisición de

vivienda con su terreno, o a la de terreno solamente, o a la construcción de vivienda o a su refacción, o a la liberación de gravámenes hipotecarios sobre su casa o lote.

2. Los trabajadores tienen derecho a exigir el pago parcial y definitivo de la cesantía que se liquide conforme al artículo 263, para los fines indicados en el inciso anterior.

3. El patrono puede transferir a terceros los créditos a que se refiere el inciso 1 de este artículo, con las garantías que a su favor haya establecido el trabajador.

4. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refiere este artículo, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, y en su defecto por el Alcalde Municipal, con conocimiento de causa y previa demostración de que van a ser dedicados a los fines que en el inciso 1 se enumeran.

ARTICULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. <Modificado por el artículo 20 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las casas de habitación adquiridas por el trabajador antes o dentro de la vigencia de este código, con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. Las casas de habitación adquiridas por el trabajador con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. <Modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pagara directamente por el empleador de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 19. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye pago del seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda de $ 20.000. se pagara directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 21. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía es transmisible por causa de muerte, conforme a la reglas del Código Civil, no excluye el pago del seguro de vida colectivo obligatorio, y cuando valga cinco mil pesos ($ 5.000) o menos, se pagará directamente por el patrono, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 214.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. Cuando el trabajador muera sin que se le haya pagado el valor del auxilio trienal de cesantía, ya consolidado, de que trata el artículo 251, dicho auxilio se pagará a las personas enumeradas en el ordinal e) del artículo 206, en el orden de exclusión y preferencia que allí se indica y previa la presentación de pruebas y publicación de avisos establecidos en el artículo 214.

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

CAPITULO I.

INTRODUCCION

ARTICULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los empleadores o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

CAPITULO II.

PENSION DE JUBILACION

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993. El texto derogado continua vigente para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo 36 de la Ley 100. Su texto es el siguiente:> 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

3.<Modificado por los artículos 6 y 7 de la Ley 171 de 1961.>

Texto original Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 7o. Ordinal 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 6o. Elévase a tres mil pesos ($3.000.00) mensuales el límite máximo fijado en los artículo 260 y 279 del Código Sustantivo del trabajo para las correspondientes pensiones que se causen con posterioridad a la sanción de la presente ley.

ARTICULO 7o. Ninguna pensión de jubilación o invalidez podrá ser inferior al 75% del respectivo salario mínimo regional. Tan pronto como su monto quede por debajo de este límite, la pensión deberá ser reajustada, de oficio o a solicitud del interesado por la persona o la entidad obligada al pago <Ley 7a. de 1967, 2o.>

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 22. DERECHO A PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, y que carezca de medios suficientes para su congrua subsistencia, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios.

Texto original de la Ley 90 de 1946:

ARTICULO 76. El seguro de vejez a que se refiere la Sección Tercera de esta ley, reemplaza la pensión de jubilación que ha venido figurando en la legislación anterior. Para que el Instituto pueda asumir el riesgo de vejez en relación con servicios prestados con anterioridad a la presente ley, el patrono deberá aportar las cuotas proporcionales correspondientes. Las personas, entidades o empresas que de conformidad con la legislación anterior están obligadas a reconocer pensiones de jubilación a sus trabajadores, seguirán afectadas por esa obligación en los términos de tales normas, respecto de los empleados y obreros que hayan venido sirviéndoles, hasta que el Instituto convenga en subrogarlas en el pago de esas pensiones eventuales.

En ningún caso las condiciones del seguro de vejez para aquellos empleados y obreros que en el momento de la subrogación lleven a lo menos diez (10) años de trabajo al servicio de las personas, entidades o empresas que se trate de subrogar en dicho riesgo, serán menos favorables que las establecidas para ellos por la legislación sobre jubilación, anterior a la presente ley.

ARTICULO 77. Mientras el seguro social obligatorio no esté en condiciones de tomar a su cargo el riesgo de cesantía, continuarán rigiendo las disposiciones vigentes sobre la materia.

ARTICULO 261. CONGELACION DEL SALARIO BASE. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993 y por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.>

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 261. CONGRUA SUBSISTENCIA. 1. Se entiende que el trabajador dispone de medios suficientes para su congrua subsistencia cuando deriva o llega a derivar renta de su propio peculio o por su propia actividad en cuantía igual o mayor a la de la pensión de jubilación que le corresponda o llegara a corresponderle. En estos casos el trabajador no tiene derecho a la pensión o puede suspenderse su pago hasta cuando se demuestre que los motivos de la suspensión han desaparecido.

2. No se toma en cuenta para los efectos de este artículo el solo uso o goce de la casa propia del trabajador.

ARTICULO 262. DESDE CUANDO SE DEBE. <Derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.>

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 262. CONGELACION DEL SALARIO BASE. Si después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene prórroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el período posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de jubilación, sino solamente para efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente.

ARTICULO 263. PROCEDIMIENTO. <Modificado por el artículo 23 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión y las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 263. Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión, las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella y la tabla que en este mismo estatuto se fija para determinar su monto.

ARTICULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS.

1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio de sus trabajadores y los salarios devengados.

2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para aprobarlos cualquiera otra prueba reconocida por la ley, la que debe producirse ante el juez del Trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

ARTICULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA. La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigir previamente que se compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del Alcalde del Municipio donde resida.

ARTICULO 266. CONCURRENCIA DE JUBILACION Y CESANTIA. <Artículo modificado por el artículo 20 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplan los requisitos para esta presentación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 24. CONCURRENCIA CON CESANTIA. La pensión de jubilación excluye el auxilio de cesantía, menos en cuanto a los anticipos, liquidaciones parciales o préstamos que se le hayan hecho lícitamente al trabajador, cuya cuantía se irá deduciendo de la pensión de jubilación en cuotas que no excedan del veinte por ciento (20%) de cada mensualidad. con todo, cuando la jubilación ocurriere después de un tiempo de servicios mayor de veinte (20) años, el trabajador recibirá, además de la jubilación, la cesantía correspondiente al mayor tiempo de servicio.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 266. CONCURRENCIA CON CESANTIA. 1. La pensión de jubilación y la cesantía de períodos consolidados no son incompatibles.

2. Cuando se haya hecho anticipos, liquidaciones parciales o préstamos que correspondan a períodos no consolidados, en el momento del retiro del trabajador, éste debe devolver la suma recibida por esos conceptos en cuotas mensuales equivalentes al veinte por ciento (20%) de cada pensión mensual.

ARTICULO 267. PENSION-SANCION. <Después de diez y de quince años de servicio> <Modificado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. El nuevo texto es el siguiente:>

El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con presentación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARAGRAFO 1o. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PARAGRAFO 2o. Las pensiones de que trata el siguiente artículo podrán ser conmutadas con el instinto de Seguros Sociales.

PARAGRAFO 3o. A partir del 1. de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

Texto original de la Ley 100 de 1990:

ARTICULO 37. PENSION después DE DIEZ Y DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO.

En aquellos casos en los cuales el trabajador no esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ya sea porque dicha entidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisión del empleador, el trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código sustantivo del trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación. Estas pensiones dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando la pensión de vejez sea asumida por el Instituto de Seguros sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que se dicte el mismo instituto.

PARAGRAFO 1o. En aquellos casos en que el trabajador esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales pero no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensión mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiera ampliado su cobertura en la zona respectiva o por omisión del empleador, desde el inicio o durante la relación laboral, el empleador pagará el valor de las cotizaciones que faltaren al Instituto de Seguros Sociales para que el trabajador adquiera el derecho proporcional a la pensión de vejez.

PARAGRAFO 2o. En cualquiera de los eventos previstos en el presente artículo el empleador podrá conmutar la pensión con el Instinto de Seguros Sociales.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 267. PENSION después DE QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO. 1. Todo trabajador comprendido por este Capítulo que sea despedido sin justa causa después de quince (15) años de servicios continuos o

discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a que su patrono le pague una pensión mensual vitalicia equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido en caso de reunir todos los requisitos para gozar de esta última.

2. Esta pensión especial principia a pagarse cuando el trabajador despedido llegue a los cincuenta (50) años de edad, pero su derecho a ella debe reclamarlo dentro del término de un (1) año contado a partir del despido.

ARTICULO 268. FERROVIARIOS. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 268. Lo dispuesto en este Capítulo no se aplica a los trabajadores ferroviarios que en cuanto a jubilación se regirán por el estatuto especial que posteriormente se dicte. Mientras tanto, continúan rigiendo las disposiciones vigentes en la actualidad.

ARTICULO 269. RADIOPERADORES. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Decreto 617 de 1954:

ARTICULO 10. El artículo 269 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"ARTICULO 269. Operadores de radio, cable y similares. 1. Los Operadores de radio, de cable y similares que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo, tienen derecho a la pensión de jubilación, aquí regulada, después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad.

2. La calidad de similares de que trata el numeral 1 de este artículo, será declarada, en cada caso, por la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 269. Las radiooperadores que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo tienen derecho a la pensión de jubilación aquí regulada, después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad, pero los servicios en dicho lapso deben haber sido prestados en la actividad de operador de radio exclusivamente.

ARTICULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 25. OTRAS EXCEPCIONES. Lo dispuesto en el artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socavones, y a los dedicados a labores que realicen a temperaturas anormales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. Lo dispuesto en el artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras de socavón, y a los dedicados a labores que requieran altas temperaturas, como trabajadores de calderas, fundidores y trabajadores de soldadura tanto eléctrica como autógena.

ARTICULO 271. PENSION CON QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO Y CINCUENTA (50) AÑOS DE EDAD. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 26.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 271. PENSION CON QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO Y CINCUENTA (50) AÑOS DE EDAD. Los trabajadores que hayan servido no menos de quince (15) años continuos en las actividades indicadas en los dos artículos anteriores tienen derecho a la jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad.

ARTICULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. 1. Los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis tienen derecho a la pensión de jubilación cumplir quince (15) años de servicios continuos, cualquiera que sea su edad.

2. Si el servicio ha sido discontinuo la pensión se reconoce después de haber completado veinte (20) años de servicio y cincuenta (50) años de edad.

ARTICULO 273. NOCION DE CONTINUIDAD. La continuidad o discontinuidad a que aluden los artículos 269, 270, 271 y 272, no se refiere al contrato de trabajo si no a la actividad o profesión de que se trate.

ARTICULO 274. SUSPENCION Y RETENCION. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Texto original del C. S.T:

ARTCULO 274. El pago de la pensión puede suspenderse, y retenerse las sumas que correspondan, en los casos de delitos contra el empleador o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al empleador, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se le aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total.

ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE. <Subrogado por los artículos 46, 47, 48 y 49 Ley 100 de 1993.

Texto original de la Ley 71 de 1988:

ARTICULO 3o. Extendiese las previsiones sobre sustitución pensional de la Ley 33 de 1973, de la Ley 12 de 1975, de la Ley 44 de 1980 y de la Ley 113 de 1985 en forma vitalicia, al cónyuge supérstite o compañero o compañera permanente, a los hijos menores o inválidos, a los padres o hermanos inválidos que dependan económicamente del pensionado, en las condiciones que a continuación se establecen:

1o. El cónyuge sobreviviente o compañero o compañera permanente, tendrán derecho a recibir en concurrencia con los hijos menores o inválidos por mitades la sustitución de la respectiva pensión con derecho a acrecer cuando uno de los dos órdenes tenga extinguido su derecho. De igual manera respecto de los hijos entre sí.

2o. Si no hubiere cónyuge o compañero o compañera permanente, la sustitución de la pensión corresponderá íntegramente a los hijos menores o inválidos por partes iguales.

3o. Si no hubiere cónyuge supérstite o compañero o compañera permanente, ni hijos menores o inválidos, la sustitución de la pensión corresponderá a los padres.

4o. Si no hubiere cónyuge supérstite, compañero o compañera permanente, ni hijos menores o inválidos, ni padres, la sustitución de la pensión corresponderá a los hermanos inválidos que dependan económicamente del causante.

ARTICULO 4o. A falta de los beneficiarios consagrados en el artículo 1o. de la Ley 126 de 1985, tendrán derecho a tal prestación los padres o los hermanos inválidos del empleador fallecido que dependieren económicamente de él, desde la aplicación de la ley a que se refiere este artículo.

ARTICULO 10. Al cónyuge sobreviviente, al compañero o compañera permanente, a los hijos menores o inválidos a los padres y a los hermanos inválidos con derecho a la sustitución pensional, se les harán los reajustes pensionales y demás beneficios y obligaciones contenidas en las leyes, convenciones colectivas, o demás disposiciones consagradas a favor de los pensionados.

ARTICULO 11. Esta ley y las Leyes 33 de 1973, 12 de 1975, 4a. de 1976, 44 de 1980, 33 de 1985, 113 de 1985 y sus decretos reglamentarios, contienen los derechos mínimos en materia de pensiones y sustituciones pensionales y se aplicarán en favor de los afiliados de cualquier naturaleza de las entidades de previsión social, del sector público en todos sus niveles y de las normas aplicables a las entidades de previsión social del sector privado, lo mismo que a las personas naturales y jurídicas, que reconozcan y paguen pensiones de jubilación, vejez e invalidez.

Texto original de la Ley 33 de 1973:

ARTICULO 1o. Fallecido un trabajador particular pensionado o con derecho a pensión de jubilación, invalidez o vejez, o un empleado o trabajador del sector público, sea este oficial o semioficial con el mismo derecho, su viuda podrá reclamar la respectiva pensión en forma vitalicia <Ley 12 de 1975>.

PARAGRAFO 1o. Los hijos menores del causante incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o invalidez, que dependieren económicamente de el tendrán derecho a recibir en concurrencia con el cónyuge supérstite, la respectiva pensión hasta cumplir la mayoría de edad, o al terminar sus estudios o al cesar la invalidez. En este último caso se aplicarán las reglas contempladas en el artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo y en las disposiciones que lo modificaron y aclararon.

Si concurrieren cónyuges e hijos, la mesada pensional se pagará, el 50 por ciento al cónyuge y el resto para los hijos por partes iguales.

La cuota parte de la pensión que devenguen los beneficiarios acrecerá a la que perciben las demás cuando falte alguno de ellos o cuando el cónyuge contraiga nuevas nupcias o haga vida marital.

PARAGRAFO 2o. A las viudas que se encuentren en la actualidad disfrutando, o tengan derecho causado a disfrutar, de los cinco (5) años de sustitución de la pensión, les queda prorrogado su derecho dentro de los términos de esta ley <decr. 690 de 1974>.

ARTICULO 2o. El derecho consagrado en favor de las viudas en el artículo anterior, se pierde cuando por culpa de la viuda, los cónyuges no viven en la época del fallecimiento del marido, o cuando la viuda contraiga nuevas nupcias o haga vida marital.

ARTICULO 3o. Las viudas y los hijos de que trata la presente disposición, tienen derecho a los reajustes y demás beneficios y obligaciones consagradas por las leyes en favor de los pensionados.

Texto original de la Ley 5a de 1969:

ARTICULO 1o. Fallecido un empleado jubilado o con derecho a jubilación, su cónyuge y sus hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren económicamente de él, tendrán derecho a recibir entre todos, según las reglas del artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo, la respectiva pensión durante dos (2) años subsiguientes.

A falta de cónyuge e hijos tienen derecho a esta pensión los padres o hermanos inválidos y las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 12. Modificado. Ley 5a. de 1969, art. 1o. Fallecido un empleado jubilado o con derecho a jubilación, su cónyuge y sus hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren económicamente de él, tendrán derecho a recibir entre todos, según las reglas del artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo, la respectiva pensión durante los dos (2) años subsiguientes.

A falta de cónyuge e hijos tienen derecho a esta pensión los padres o hermanos inválidos y las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 27. PENSION EN CASO DE MUERTE. 1. Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, todo corresponde a los hijos.

3. A falta de cónyuge y de hijos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

4. La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE. 1. La viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años de los jubilados que fallezcan tienen derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (23) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde a la viuda, y en defecto de ésta todo corresponde a los hijos.

3. A falta de viuda y de huérfanos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

4. La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

ARTICULO 276. SEGUROS. <Modificado por el artículo 13 de la Ley 171 de 1961. El nuevo texto es el siguiente:> Toda empresa privada, cuyo capital no sea inferior a ochocientos mil pesos ($800.000) está obligada a contratar con una compañía de seguros, a satisfacción del Ministerio del Trabajo, el cumplimiento de las obligaciones actuales o eventuales que le afectan en materia de pensiones, o a otorgar caución real o bancaria por el monto que se señale para responder de tales obligaciones. El Ministerio del Trabajo, por medio de resolución especial, señalará el procedimiento para el otorgamiento de las cauciones a que se refiere este artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 276. SEGUROS. Autorízase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso a cargo del respectivo patrono.

CAPITULO III.

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ

ARTICULO 277. DERECHO AL AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL. <Artículo modificado por el artículo 28 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de (800.000) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores

por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 28. El artículo 286 quedará así:

ARTÍCULO 286. Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de ochocientos mil pesos ($800.000.oo) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 292, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 277. DERECHO AL AUXILIO. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, durante quince (15) años o más, continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, que sea declarado inválido, tiene derecho a un auxilio de invalidez según las disposiciones siguientes, siempre que los tres (3) últimos años de servicio sean continuos.

ARTICULO 278. AUXILIO DE INVALIDEZ. <Modificado por el artículo 29 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente le sobrevine al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengado, tendrá derecho, además, a las siguientes presentaciones en dinero:

a). En caso de invalidez permanente parcial, a una suma de uno (1) a diez (10) meses de salario que graduará el médico al calificar la invalidez;

b). En caso de invalidez permanente total, tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por treinta meses (30) meses y mientras la invalidez subsista.

c). En caso de gran invalidez, el trabajador tendrá derecho, a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, durante treinta (30) meses.

2. Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco (55) años de edad o los cumpliere durante la invalidez y tuviere más de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 278. DEFINICION. Se entiende por inválido, para los efectos del auxilio consagrado en el artículo anterior, el trabajador que por enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente, se encuentre incapacitado para procurarse una remuneración mayor de un tercio (1/3) de la estuviere devengando al sobrevenirle la invalidez.

ARTICULO 279. VALOR DE LA PENSION. <Subrogado por los artículos 40 y 69 de la Ley 100 de 1993. El texto vigente de la ley se transcribe a continuación:>

Ley 100 de 1990:

"ARTICULO 40. MONTO DE LA PENSION DE INVALIDEZ. El monto mensual de la pensión de invalidez será equivalente a:

a. El 45% del ingreso base de liquidación, más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras quinientas (500) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%.

b. El 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras ochocientas (800) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66%.

La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del ingreso base de liquidación.

En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.

La pensión de invalidez se reconocerá a solicitud de parte interesada y comenzará a pagarse, en forma retroactiva, desde la fecha en que se produzca tal estado."

"ARTICULO 69. PENSION DE INVALIDEZ. El estado de invalidez, los requisitos para obtener la pensión de invalidez, el monto y el sistema de su calificación en el régimen de ahorro individual con solidaridad, se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 38, 39, 40 y 41 de la presente Ley."

Texto original de la Ley 71 de 1988:

ARTICULO 2o. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual, ni exceder de quince (15) veces dicho salario; salvo lo previsto en convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales.

PARAGRAFO. El límite máximo de las pensiones, solo será aplicable a las que se causen a partir de la vigencia de la presente ley.

Texto original de la Ley 4a de 1976:

ARTICULO 2o. Las pensiones a que se refiere el artículo anterior no podrán ser inferiores al salario mínimo mensual más alto, ni superiores a 22 veces este mismo salario.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 6o. Elévase a tres mil pesos ($3.000.00) mensuales el límite máximo fijado en los artículo 260 y 279 del Código Sustantivo del trabajo para las correspondientes pensiones que se causen con posterioridad a la sanción de la presente ley.

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 279. La pensión mensual de invalidez no podrá en ningún caso ser inferior a sesenta pesos ($60) ni exceder de seiscientos pesos ($600).

ARTICULO 280. DECLARATORIA Y CALIFICACION. Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

ARTICULO 281. PAGO DE LA PENSION.

1. La pensión de invalidez se paga provisionalmente durante el primer año de incapacidad, pudiendo examinarse periódicamente al inválido con el fin de descubrir las incapacidades en evolución, evitar la simulación y controlar su permanencia. Vencido ese año se practicará examen médico y cesará la pensión si el inválido ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

2. Sin embargo, puede cancelarse la pensión en cualquier tiempo en que se demuestre que el inválido ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

ARTICULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO. <Modificado por el artículo 30 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.

2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio correspondiente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO.

1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.

2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio de invalidez.

ARTICULO 283. RECUPERACION O REEDUCACION.

1. La empresa puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costo, a fin de habilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con su estado de salud y con sus fuerzas y aptitudes y para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes en la misma empresa o en la región.

2. El suministro de aparato de ortopedia y prótesis sólo es obligatorio cuando conduzca, según dictamen médico, a la recuperación o reeducación total o parcial del trabajador.

3. Si lograda la recuperación o reeducación, según dictamen médico, el interesado se niega a trabajar en la empresa, en las condiciones establecidas en el inciso 1o., o si se opone a la recuperación o reeducación, se extingue el derecho al auxilio de invalidez.

ARTICULO 284. IMCOMPATIBILIDAD CON EL AUXILIO POR ENFERMEDAD. Al declararse por el médico el estado de invalidez, cesan las prestaciones por enfermedad y empezarán a pagarse las correspondientes al auxilio de invalidez.

CAPITULO IV.

ESCUELAS Y ESPECIALIZACION

ARTICULO 285. ESCUELAS PRIMARIAS. Las empresas de capital de ochocientos mil pesos (800.000) o superior, están obligadas a establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores cuando los lugares de los trabajos estén situados a más de dos (2) kilómetros de las poblaciones en donde funcionen las escuelas oficiales y siempre que en dichos sitios hayan al menos veinte (20) de esos niños en edad escolar.

ARTICULO 286. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION TECNICA. Las empresas de que trata el artículo anterior están obligadas a costear permanentemente estudios de especialización técnica relacionados con su actividad característica, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos a razón de uno por cada quinientos (500) trabajadores o fracción superior a doscientos cincuenta (250).

ARTICULO 287. ESCUELAS DE ALFABETIZACION. Toda empresa está obligada a establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores.

ARTICULO 288. REGLAMENTACION. El gobierno dictará las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del presente Capítulo.

CAPITULO V.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO

ARTICULO 289. EMPRESAS OBLIGADAS. <Modificado por el artículo 12 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 289. EMPRESAS OBLIGADAS. Toda empresa de carácter permanente que tenga una nómina de salario de mil pesos ($ 1.000) mensuales o mayor, debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

ARTICULO 290. NOMINA. Para los efectos del artículo anterior, se toma en cuenta el promedio mensual de la nómina de salarios en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la empresa, el promedio mensual de salarios en ese tiempo.

ARTICULO 291. CARÁCTER PERMANENTE. Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año.

ARTICULO 292. VALOR. <Modificado por el artículo 13 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a). Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto,

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de doscientas (200) veces el salario mínimo mensual más alto.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 22. SEGURO DE VIDA. Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a). Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Decreto y liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de treinta mil pesos (30.000).

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de sesenta mil pesos (60.000).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 292. VALOR. El valor del seguro de cada trabajador es igual a un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, liquidado en la misma forma como se liquida el valor del auxilio de cesantía, sin que sea inferior en ningún caso a doce (12) meses de salario ni superior a veinticuatro (24) meses, ni exceda de doce mil pesos ($ 12.000), salvo en el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional de que trata el artículo 216.

ARTICULO 293. BENEFICIARIOS. <Modificado por el artículo 11 del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida el cónyuge, los hijos legítimos y naturales, y los padres legítimos o naturales del trabajador fallecido, en el orden y proporción establecidos en el ordinal e) del artículo 204.

2. Si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador haya designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de dieciocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas, por partes iguales. A falta de cualquiera de las personas antes indicadas, el seguro se pagará a quien corresponda conforme a las reglas de la sucesión intestada establecidas en el Código Civil. (Libro III, Título II del Código Civil).

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 37. El artículo 359 quedará así:

ARTÍCULO 359. 1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior, puede renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 229 y 286, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 287.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 293. BENEFICIARIOS. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida, la viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años del trabajador fallecido, y a falta de viuda y huérfanos, los padres y los hermanos menores de diez y ocho (18) años, siempre que hubieren dependido exclusivamente del asegurado, todo de acuerdo con las siguientes reglas:

1a. La viuda recibirá una mitad del seguro y los hijos legítimos y naturaleza, la otra mitad, concurriendo cada uno de estos últimos con la mitad de la cuota de uno legítimo. Si no hubiere viuda, el seguro corresponderá a los hijos, legítimos y naturales, en la proporción indicada. Si no hubiere hijos menores de diez y ocho (18) años, llevará el valor del seguro la viuda.

2a. A falta de viuda e hijos, el seguro se dividirá por partes iguales entre los padres legítimos o naturales y los hermanos legítimos menores de diez y ocho (18) años, siempre que hubieren dependido económicamente y de modo exclusivo del asegurado.

3a. Si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador haya designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas por parte iguales.

ARTICULO 294. DEMOSTRACION DEL CARÁCTER DEL BENEFICIARIO Y PAGO DEL SEGURO. La demostración del carácter de beneficiario y el pago del seguro se harán en la siguiente forma:

1. El carácter de beneficiario del seguro se acreditará mediante la presentación de las copias de las respectivas partidas eclesiásticas o de los registros civiles que acreditan el parentesco, o con las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que demuestre quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombre y la razón de serlo.

2. Si se trata de beneficiarios designados libremente, se acreditará su carácter de tales con la designación que hubiere hecho al asegurado, según el artículo 299, y con una información sumaria de testigos que establezca la inexistencia de beneficiarios forzosos.

3. En el caso de beneficiarios por razón de dependencia económica del asegurado, su edad se acreditará con las copias de las partidas eclesiásticas o civiles o con las pruebas supletorias legales, y su dependencia económica del asegurado fallecido, con una información sumaria de testigos.

4. Establecida la calidad de beneficiario, por cualquiera de los medios indicados en este artículo, la empresa dará un aviso público en el que conste el nombre del trabajador fallecido y el de las personas que se hayan presentado a reclamar el valor del seguro y la calidad en que lo hacen, con el fin de permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

5. Este aviso debe darse en uno de los periódicos del domicilio de la empresa por dos (2) veces a lo menos, o en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota dirigida al Alcalde Municipal, quien la dará a conocer por bando en dos (2) días de concurso.

6. Treinta (30) días después de la fecha del segundo aviso sin que dentro de éste término se hubieren presentado otros reclamantes ni controversias sobre derecho al aseguro, la empresa pagará su valor a quienes hayan acreditado se carácter de beneficiarios, quedando exonerada de la obligación.

7. En caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios, quienes hubieren recibido el valor del seguro están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

ARTICULO 295. CONTROVERSIAS ENTRE BENEFICIARIOS. Cuando durante el término del aviso o emplazamiento que la empresa debe efectuar para hacer el pago, según el artículo anterior, se suscitaren controversias acerca del derecho de los reclamantes, promovidas por personas que acrediten ser beneficiarios del seguro, la empresa sólo estará obligada a hacer el pago cuando se le presente en copia debidamente autenticada la sentencia judicial definitiva que haya decidido a quién corresponde el valor del seguro.

ARTICULO 296. CAUSAS DE EXCLUSION. No tiene derecho al seguro los descendientes del trabajador, desheredados conforme a la ley civil, ni la viuda que haya dado lugar al divorcio o que antes del pago del seguro haya pasado a otras nupcias.

ARTICULO 297. COEXISTENCIA DE SEGUROS. Si el trabajador fallecido figurare como asegurado por dos (2) o más empresas, sin que existan varios contratos de trabajo, sólo aquella en donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte o la última en donde los prestó, está obligada al pago del seguro.

ARTICULO 298. CESACION DEL SEGURO. A la terminación del contrato de trabajo cesa la obligación del seguro, salvo en los casos siguientes:

a). Si el contrato termina por el despido injusto o estando afectado el trabajador de enfermedad no profesional, la obligación de reconocer y pagar el seguro se extiende hasta tres (3) meses después de la extinción del contrato, y

b). Si termina por accidente de trabajo o estando el trabajador afectado de enfermedad profesional, el seguro se extiende hasta seis (6) meses después de la terminación.

ARTICULO 299. DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

1. Cuando su trabajador entre al servicio de una empresa de las obligadas al seguro de vida y tenga derecho a esta prestación, debe indicar por escrito y ante testigos el nombre o los nombres de los beneficiarios forzosos del seguro, según el artículo 293, y en defecto de éstos, el de la persona o personas a quienes designe voluntariamente y la proporción en que los instituye.

2. El asegurado puede cambiar el beneficiario o beneficiarios no forzosos, en cualquier momento, antes de la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 300. LA EMPRESA COMO ASEGURADORA.

1. Las empresas que estén obligadas al seguro de vida sus trabajadores pueden asumir el carácter de aseguradoras de todos ellos cuando su capital no sea inferior a cien mil pesos ($100.000) y siempre que obtengan permiso previo del Ministerio del Trabajo.

2. Este permiso sólo se concederá después de una información completa acerca de la capacidad financiera y la seriedad de la empresa y una vez que ésta otorgue caución ante la autoridad administrativa del trabajo y por el monto que el Ministerio del ramo señale, para responder por el pago de los seguros que deban cubrirse. La resolución que concede el permiso se publicará en el Diario Oficial, dentro de los noventa (90) días siguientes, y sólo surte efecto a partir de esa publicación.

3. Las empresas que estén autorizadas para asumir el carácter de aseguradoras de sus trabajadores, tienen la obligación de permitir a las autoridades del trabajo la revisión de las cuentas relativas al pago de seguros debidos, y, si omiten el pago oportuno de uno de éstos, se les suspenderá la autorización correspondiente, además de la imposición de las sanciones pecuniarias a que haya lugar de acuerdo con este Código, y, en caso necesario, el Ministerio del Trabajo les hará efectiva la caución constituida.

ARTICULO 301. SUSTITUCION DE PERMISOS ANTERIORES.

Las empresas que al entrar en vigencia este Código tengan autorización para asumir el carácter de asegurados de sus trabajadores, deben presentar solicitud de nuevo permiso dentro de los seis (6) primeros

meses de esa vigencia, para poder continuar con tal carácter. Si no formularen esta solicitud, el Ministerio del Trabajo puede declarar cancelado el permiso.

ARTICULO 302. SEGUROS EN COMPAÑIAS. Salvo en los casos en que la empresa obligada al seguro esté autorizada para asumirlo directamente, su pago se contratará en una compañía de seguros y a favor de la empresa que esté obligada a esta prestación, pero ocurrida la muerte de uno de los asegurados el valor del seguro se pagará directamente por la empresa al beneficiario o a los beneficiarios, la cual cobrará de la compañía de seguro el valor correspondiente.

ARTICULO 303. CERTIFICADO.

1. Las empresas que estén obligadas al pago del seguro deben expedir a cada uno de sus trabajadores un certificado sobre lo siguiente:

1o). Fecha de su expedición.

2o). La obligación de pagar el seguro.

3o). Si la empresa está debidamente autorizada para constituirse en aseguradora, el número y fecha de la resolución administrativa correspondiente, o, en caso contrario, el nombre de la compañía aseguradora y el número y fecha de la póliza colectiva.

4o). Nombre del trabajador asegurado y fecha de su ingreso a la empresa, expresando claramente día, mes y año.

5o). Bases para liquidación del seguro de acuerdo con el artículo 292.

6o). Nombre del beneficiario o de los beneficiarios forzosos o, a falta de éstos, de quienes designe el trabajador, indicando las cuotas o proporción que señale a cada uno cuando los beneficiarios designados libremente sean varios, y además, el nombre o los nombres de quienes dependan económicamente del asegurado y que se encuentren en las condiciones de que trata el artículo 293 en su último inciso. Si no se expresare por el trabajador el nombre el nombre de los beneficiarios o de alguno de alguno de ellos, así se hará constar en el certificado.

7o). Prohibición de negociar o ceder el seguro sin perjuicio de su pignoración para la financiación de vivienda, como se establece en el artículo siguiente.

8o). Extinción del seguro a la terminación del contrato, salvo en los casos y por el tiempo señalado en el artículo 298.

2. Este certificado se extiende al papel común, se firma por empleador o su representante, el asegurado y los testigos, en dos (2) ejemplares, uno para la empresa y el otro para el asegurado, y no está sujeto a impuesto de timbre nacional.

ARTICULO 304. PIGNORACION PARA VIVIENDA. El trabajador puede dar su seguro de vida en garantía de préstamos que le otorgue la empresa para financiación de su vivienda, y en este caso se aplicarán también las disposiciones del artículo 256.

ARTICULO 305. MUERTE POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En caso de que un trabajador con derecho al seguro de vida fallezca por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se pagará exclusivamente la suma determinada en el artículo 214.

CAPITULO VI.

PRIMA DE SERVICIOS

ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL.

1. Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a). <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Las de capital de doscientos mil pesos ($200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de

junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido ~~*por lo menos la mitad del semestre respectivo* y no hubieren sido despedidos por justa causa,~~ y

(El Aparte tachado y en letra itálica declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett. - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-034-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño)

b). <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Las de capital menor de doscientos mil pesos ($200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido ~~*por lo menos la mitad del semestre respectivo* y no hubieren sido despedidos por justa causa.~~

(- Aparte tachado y en letra itálica declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-034-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.)

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

ARTICULO 307. CARÁCTER JURIDICO. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

ARTICULO 308. PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el complemento.

CAPITULO VII.

TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION

ARTICULO 309. DEFINICIONES. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tiene por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa construcción, excepto su conservación o reparación; y por valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

ARTICULO 310. CESANTIA Y VACACIONES. A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez ($10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

a). El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa, y

b). Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

ARTICULO 311. ASISTENCIA MÉDICA. Los trabajadores de que trata el artículo anterior gozarán de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, hasta por tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia sólo se debe desde cuando la prescriba el médico del empleador o empresa, y, en su defecto, un médico oficial.

ARTICULO 312. EMPRESAS CONSTRUCTORAS. Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente capítulo, sea cuál fuere el valor de la obra o actividad.

ARTICULO 313. SUSPENSION DEL TRABAJO POR LLUVIA.

1o). Debe suspenderse el trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del empleador, empresario o contratista.

2o). La suspensión del trabajo de que trata este artículo no da lugar a reducción de salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en este Código y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS

ARTICULO 314. CAMPO DE APLICACION. <Modificado por el artículo 32 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las disposiciones del presente capítulo obligan a las empresas de petróleos solamente en los trabajos que se realicen en lugares alejados de centros urbanos.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 314. DEFINICION. DEFINICION TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS. Se entiende por empresa de petróleos la que tiene por objeto la exploración y explotación de yacimientos o depósitos de hidrocarburos y sus derivados comprendiéndose en esta última actividad la distribución, transporte y expendio de dichos productos.

ARTICULO 315. HABITACIONES Y SANEAMIENTO. <Artículo modificado por el artículo 33 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En los lugares de exploración y explotación de petróleo el empleador está en la obligación construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente según la actividad que se desarrollo, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte la Oficina Nacional de Medicinas e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

2. Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los lugares en donde sea necesario.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 315. HABITACIONES Y SANEAMIENTO.

1. Toda empresa de petróleos está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte el Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exija el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

2. Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los lugares en donde sea necesario.

ARTICULO 316. ALIMENTACION. COSTO DE VIDA. <Artículo modificado por el artículo 34 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas de petróleo deben suministrar a sus trabajadores, en los lugares de exploración y explotación, alimentación sana y suficiente, o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región. La alimentación que se suministre en especie se computará como parte del salario y su valor se estimará en los contratos de trabajo, en las libretas o certificados que expida el empleador.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 316. ALIMENTACION. Costo de la vida. Las empresas de petróleos deben suministrar a sus trabajadores residentes en los lugares de exploración y explotación, excepto a los urbanos, alimentación sana y suficiente que se computará como parte del salario. En los contratos de trabajo, en las libretas y en los certificados que expida el patrono se estimará su valor para los efectos correspondientes.

Los trabajadores urbanos de esas empresas tienen derecho a que el salario se fije o reajuste tomando en cuenta el costo de la vida en la región y la índole del trabajo, de modo que puedan proporcionarse una alimentación sana y suficiente, para lo cual pueden pedir la intervención del Inspector del Trabajo respectivo.

ARTICULO 317. ASISTENCIA MÉDICA. <Modificado por el artículo 35 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las mismas empresas están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores, durante un período mayor de un mes, no pasa de cuatrocientos (400) y uno más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 317. ASISTENCIA MÉDICA.

1. Las empresas de petróleos están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores no pasa de cuatrocientos (400) y uno (1) más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

2. Las empresas que estuvieren obligadas a prestar atención médica a los familiares o personas que dependen económicamente de los trabajadores, deben sostener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada ochocientas (800) personas inscritas como tales.

3. Se entiende que una persona depende económicamente del trabajador cuando deriva exclusivamente de éste su subsistencia y vive con él bajo un mismo techo.

ARTICULO 318. HOSPITALES E HIGIENE.

1. Las empresas constituirán en los centros permanentes de labores uno (1) o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, laboratorios, rayos X y farmacia, con provisión suficiente de drogas para atender las necesidades de los enfermos que se presenten, y con servicio aislado para enfermos infectocontagiosos.

2. Los médicos organizarán los servicios del consultorio externo, puestos profilácticos y de socorro, de laboratorio y farmacia, y estudiarán la naturaleza de las afecciones dominantes.

3. Estos hospitales quedan sujetos a la inspección periódica del Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial <Hoy División de Medicina del Trabajo>.

4. En dichos establecimientos se llevarán libros de estadística, en los que se anotará el movimiento completo de los enfermos, diagnósticos, tratamientos, operaciones que se practiquen, etc. Copias de tales estadísticas se enviarán mensualmente al Ministerio expresado y por el mismo conducto, según los modelos que se prescriban.

ARTICULO 319. HOSPITALIZACION. Las están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

ARTICULO 320. ENFERMOS NO HOSPITALIZADOS. Los médicos de las empresas atenderán a los trabajadores enfermos que no requieren hospitalización, en los consultorios externos, en los puestos de socorro o en el domicilio de los enfermos, de acuerdo con la reglamentación que establezca la dirección científica de la empresa, basada en las necesidades del servicio.

ARTICULO 321. MEDIDAS PROFILACTICAS.

1. Las empresas, por conducto de los médicos y demás personal sanitario, pondrán en práctica las medidas profilácticas ordenadas por el Ministerio del Trabajo, Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, <hoy división de Medicina del trabajo> para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pian y demás endemias tropicales, y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar por los medios científicos modernos la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea, y demás enfermedades evitables por la vacunación.

2o. Con el fin de evitar que ingresen a trabajar individuos que padezcan enfermedades infecto-contagiosas, se practicará por cuenta de la compañía un examen médico, clínico y de laboratorio, a todo el personal que haya de ser contratado. El estado de salud del trabajador, al tiempo del examen de admisión, se hará constar en formulario especial, y una copia de tal constancia se dará al trabajador y otra se enviará al Ministerio mencionado.

ARTICULO 322. NEGATIVA AL TRATAMIENTO. En caso de que el incapacitado se niegue, sin motivo justificado, a someterse a las prescripciones médicas, o cuando insistiere en la violación de los reglamentos de higiene de la empresa, puede darse por terminado su contrato sin derecho a la indemnización por incapacidad ni al auxilio en metálico de enfermedad, y sólo mediante el pago de sus prestaciones sociales.

ARTICULO 323. ENFERMEDADES VENEREAS. <Modificado por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 323. ENFERMEDADES VENEREAS. En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el ordinal b) del inciso 1o. del artículo 336.

En ningún caso de enfermedades venéreas hay lugar a la indemnización de que trata el numeral 2o. del inciso segundo del artículo 336.

ARTICULO 324. COMISIONES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. En las empresas en donde existan comisiones de conciliación y arbitraje, la determinación y clasificación de una incapacidad se hará con base en el dictamen del médico industrial asesor de la comisión.

ARTICULO 325. CENTROS MIXTOS DE SALUD. Las empresas de petróleos pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene para el establecimiento de centros mixtos de salud, en las regiones en donde tengan establecidos trabajos, y bajo la responsabilidad de tales centros quedarán prestándose los servicios de sanidad y de asistencia de que trata el presente capítulo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES DE LA ZONA BANANERA

ARTICULO 326. ASISTENCIA MÉDICA.

1. Toda empresa agrícola de la zona bananera del departamento del Magdalena que tenga a su servicio más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente tiene como obligación especial la de suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de enfermedad no profesional, y hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma.

2. Para estos efectos, las empresas pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene (Hoy Ministerio de Salud) sobre el establecimiento de centros mixtos de salud.

CAPITULO X.

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCÓ

ARTICULO 327. ASISTENCIA MÉDICA. Las empresas mineras e industriales del departamento del Chocó tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma, debiendo tener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

ARTICULO 328. INCAPACIDAD. Transcurrido el término de la asistencia médica que si dispone en el artículo anterior, y pagado e auxilio monetario por enfermedad no profesional, las empresas de que trata este capítulo y cuyo capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000) no pueden despedir al trabajador que siga incapacitado si no reconociéndole una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de su salario, más los gastos de transporte al próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

CAPITULO XI.

TRABAJADORES DE MINAS DE ORO, PLATA Y PLATINO

ARTICULO 329. DEFINICION. Para los efectos de este capítulo se entiende que es empresa minera toda explotación de mineral de oro, plata y platino.

ARTICULO 330. PERIODOS DE PAGO. Las empresas mineras tienen libertad para señalar los períodos de pago de acuerdo con las circunstancias de lugar, tiempo y recursos con que cuenta para la explotación.

ARTICULO 331. PREVENCION DE ENFERMEDADES. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivos y curativos del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

ARTICULO 332. HIGIENE. Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescriba el Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 333. ACTIVIDADES DISCONTINUAS, INTERMITENTES Y DE SIMPLE VIGILANCIA. Para los efectos del ordinal b) del artículo 161, y del ordinal c) del artículo 162, se entiende que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia en las minas, según el caso, los siguientes trabajadores:

1. En todas las minas:

a). Los encargados de las plantas eléctricas;

b). Los vigilantes y capataces de cuadrillas;

c). Los gariteros, sirvientes, pajes, cuidanderos, caseros, arrieros, conductores de vehículos y ayudantes, y

d). Los acequieros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer de agua a las maquinarias;

2. En las minas de aluvión:

a). Los ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos y bombas centrífugas;

b). Los que se ocupen en el manejo de motores hidráulicos y bombas centrífugas;

c). Los encargados de las bombas en los apagues;

d). Los encargados del canalón.

e). En las dragas, todos aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos especiales.

3. En las minas de veta:

a). Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tostión y fundición;

b). Los molineros, y

c). Los encargados de los motores, de las bombas, de los malacates y de las grúas.

CAPITULO XII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRICOLA, GANADERAS Y FORESTALES

ARTICULO 334. ALOJAMIENTO Y MEDICAMENTOS. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen quince (15) o más trabajadores que residan en ellas, están obligados a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para la asistencia de enfermos y a proveerlos de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

ARTICULO 335. ENFERMEDADES TROPICALES. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, de climas templados y calientes, están especialmente obligadas a combatir las enfermedades tropicales, por todos los medios curativos y profilácticos.

ARTICULO 336. REGLAMENTACION. Los ministerios de trabajo e higiene <Salud> dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores

ARTICULO 337. LOCAL PARA ESCUELA. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales en donde hubiere veinte (20) o más niños en edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela.

CAPITULO XIII.

EMPLEADORES SIN CARÁCTER DE EMPRESA

ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 905 de 1951. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía>Los {empleadores} que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código~~; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos {empleadores} y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.~~

2. <Apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía> . ~~Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.~~

(La Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 18 de octubre de 1983, se declaró inhibida de decidir por ineptitud de la demanda.)

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES.

1. Los patronos que ejerciten actividades sin ánimo de lucro, es decir, que no tengan el carácter de empresas, están sujetos a las normas del presente Código; pero en cuanto a las prestaciones de que tratan los Títulos VIII y IX sólo están obligados al pago de las siguientes: accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, auxilio de cesantía y gastos de entierro.

2. Estas prestaciones se deben en su totalidad sin limitaciones de ninguna clase. No obstante, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o porcentaje de las prestaciones a su cargo.

ARTICULO 339. COOPERATIVAS. Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.

TITULO X.

NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO I.

IRRENUNCIABILIDAD

ARTICULO 340. PRINCIPIO GENERAL Y EXCEPCIONES. Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

a). El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del empleador. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o empleador, no procede esta renuncia,

b). Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del empleador.

ARTICULO 341. DEFINICION Y CLASIFICACION DE INVALIDEZ Y ENFERMEDAD.

1. Para los efectos del ordinal b) del artículo anterior se entiende por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

2. Para los fines de la renuncia de las indemnizaciones que debían percibir, estos inválidos y enfermos se clasifican en las siguientes categorías:

a). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y

b). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

3. Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular, la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renuncias a que hubiere lugar.

4. Sin estos requisitos, las renuncias no producen ningún efecto.

ARTICULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES. <Modificado por el artículo 37 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2. del artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2. del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES.

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior pueden renunciar al auxilio por enfermedad no profesional establecido en el artículo 229, al que tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior pueden renunciar a los auxilios pecuniarios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 286.

ARTICULO 343. PROHIBICIÓN DE CEDERLAS. No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

CAPITULO II.

INEMBARGABILIDAD

ARTICULO 344. PRINCIPIO Y EXCEPCIONES.

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.

2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

CAPITULO III.

PRELACION DE CREDITOS

ARTICULO 345. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. <Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del empleador.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrar por cualesquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

"ARTICULO 11. CLASIFICACION.

1. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil.

2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a los que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios de prueba autorizados por la ley."

"ARTICULO 21. PRELACION DE CREDITO.

1. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

2.Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores las prestaciones sociales se tendrán como gastos que debe ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios probatorios ordinarios."

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 345. CLASIFICACION. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

CAPITULO IV.

EXENCION DE IMPUESTOS

ARTICULO 346. NORMA GENERAL. <Derogado por el artículo 35 de la Ley 75 de 1986.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 346. NORMA GENERAL. Las sumas que reciban los trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto.

ARTICULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. <Derogado por el parágrafo del artículo 35 de la Ley 75 de 1986>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. Las sumas que reciban los causahabientes o beneficiarios de trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto cuando no excedan de cinco mil pesos ($ 5.000). Cuando excedieren de este límite, el gravamen recaerá sobre el exceso.

TITULO XI.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO I.

UNICO

ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. <Modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 348. LOCALES Y EQUIPOS. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento.

ARTICULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.

2. Prevención de accidentes y enfermedades.

3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salascunas en su caso.

4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.

5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.

6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.

7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.

8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.

9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

ARTICULO 351. PUBLICACION. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

ARTICULO 352. VIGILANCIA Y SANCIONES. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre trasgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del trasgresor y la naturaleza de la falta cometida.

SEGUNDA PARTE. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO I. SINDICATOS

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION. <Modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 353. DERECHO DE ASOCIACION.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o de federarse entre sí.

2. Los sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este Título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. <Modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Texto original de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 15. El numeral 2o. del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.

1. En los términos del artículo 309 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil pesos ($ 200 a $ 2.000), que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

ARTICULO 355. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES. <Modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;

c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,

d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES, CLASIFICACION. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así.

a) De base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsiste esta circunstancia.

ARTICULO 357. REPRESENTACION SINDICAL. <Modificado por el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 357. SINDICATOS DE BASE. A los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

ARTICULO 358. LIBERTAD DE AFILIACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 358. LIBERTAD DE AFILIACION, ALTOS EMPLEADOS.

1. Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados

en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

2. Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de base.

CAPITULO II.

ORGANIZACION

ARTICULO 359. NUMERO MINIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

ARTICULO 360. AFILIACION A VARIOS SINDICATOS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del C.S.T:

ARTICULO 360. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

ARTICULO 361. FUNDACION. <Modificado por el artículo 41 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 361. FUNDACION.

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar una "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones y se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por lo menos, por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. También se designarán provisionalmente un Tesorero y un Fiscal. Dichos Presidente y Secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

ARTICULO 362. ESTATUTOS. <Artículo modificado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.

2. Su objeto.

3. <Numeral modificado por el artículo 3 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Condiciones de admisión.

Texto del numeral 3o. modificado por la Ley 50 de 1990:

3. Condiciones y restricciones de admisión.

4. Obligaciones y derechos de los asociados.

5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción.

6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 362. LOS ESTATUTOS DEBEN EXPRESAR:

1o. La denominación del sindicato y su domicilio.

2o. Su objeto.

3o. Condiciones y restricciones de admisión.

4o. Obligaciones y derechos de los asociados.

5o. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las Seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

6o. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7o. cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8o. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9o. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones; quórum; debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

13. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

ARTICULO 363. NOTIFICACION. <Modificado por el artículo 43 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 363. NOTIFICACION. El Presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo, y en su defecto, al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. El Inspector o Alcalde, a su vez, pasará igual comunicación al patrono inmediatamente.

CAPITULO III.

PERSONERIA JURIDICA

ARTICULO 364. PERSONERIA JURIDICA. <Modificado por el artículo 44 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 364. SOLICITUD. Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte (20) de los fundadores, cuando menos, por sí o mediante apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

a) Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.

b) Copia del acta de la elección de la Junta Directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.

c) Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.

d) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte (20) asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte (20) poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.

e) Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el Secretario provisional.

f) Tres (3) ejemplares de los estatutos del sindicato, autenticados por el Secretario provisional.

g) Nómina de la Junta Directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada director.

h) Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos.

i) Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fue del caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducente. En los lugares en donde no haya Inspección del Trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano.

2. Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

ARTICULO 365. REGISTRO SINDICAL. <Modificado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;

b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;

c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;

d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;

e) <Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Nómina de la junta directiva y documento de identidad.

Texto del literal e. modificado por la Ley 50 de 1990:

e) Nómina de la junta directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad;

f) <Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

Texto del literal f. modificado por la Ley 50 de 1990:

f) Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo, y profesión u oficio de cada uno de ellos,

g) <Literal derogado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000.>

Corte Constitucional:

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Texto del literal g. modificado por la Ley 50 de 1990:

g) Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de empresa que puede considerarse paralelo. En los lugares donde no haya inspección de trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política.

Los documentos de que trata los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 365. TRAMITACION. Recibida la solicitud por el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, éste dispone de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos y formular a los interesados las observaciones pertinentes.

ARTICULO 366. TRAMITACION. <Subrogado por artículo 46 la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1) Recibida la solicitud de inscripción, el ministerio del trabajo y seguridad social, dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

2) En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulara por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En éste evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3) Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se pronuncié sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

4) Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

a) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la Ley ~~o las buenas costumbres;~~

b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley,

c) <Literal INEXEQUIBLE> Corte Constitucional: - Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Texto original literal c, numeral 4 art. 46 del Decreto 2351 de 1995:

c. Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiera organización de esta misma clase.

PARAGRAFO. El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 366. RECONOCIMIENTO.

1. el Ministerio del Trabajo reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la constitución, a las leyes o a las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales de este Código.

2. El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este código que determinen la negativa.

ARTICULO 367. PUBLICACION. <Subrogados por el artículo 47 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 367. PUBLICACION DE LA RESOLUCION. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación.

ARTICULO 368. PUBLICACION. <Subrogados por el artículo 47 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 368. PRESENTACION DEL "DIARIO OFICIAL". Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical un ejemplar del Diario Oficial en que aparezca la publicación correspondiente.

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS. <Subrogado por el artículo 48 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmadas por todos los asistentes.

Para el registro, se seguirá en lo pertinente, el trámite previsto en el artículo 366 de éste Código.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de supervigilancia Sindical, con tres (3) copias del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas introducidas firmadas por todos los asistentes. El Departamento Nacional de Supervigilancia sindical emitirá concepto en los quince (15) días siguiente, y dentro de un término igual, el Ministerio aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 370. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su inscripción en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

ARTICULO 371. CAMBIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA INSCRIPCION. <Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA PERSONERIA. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponda, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

CAPITULO IV.

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

ARTICULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1). <Numeral INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Numeral 1. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original numeral 1 artículo 374 del C.S.T:

1). Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden

2). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

3). <Numeral INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Numeral 3. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original numeral 3, artículo 374 del C.S.T:

3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

ARTICULO 375. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y PATRONOS. Las funciones señaladas en los artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los empleadores implican para éstos la obligación correlativa de entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

ARTICULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. <Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de estatutos, la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato.

PARAGRAFO. <Parágrafo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Parágrafo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: la modificación de los estatutos; la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a falta, y la destitución de cualquier director, la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del Tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de mil pesos ($ 1.000); la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después, la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley, y la disolución o liquidación del sindicato.

ARTICULO 377. PRUEBA DEL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES O ESTATUTARIAS. El cumplimiento de la norma consignada en el artículo que antecede, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieren un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

CAPITULO V.

PROHIBICIÓNES Y SANCIONES

ARTICULO 378. LIBERTAD DE TRABAJO. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

ARTICULO 379. PROHIBICIÓNES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) <Ordinal derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

a)Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo expulsión por

causales previstas en los estatutos y plena ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular.

b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;

c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para éstos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

d) <Literal derogado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000>.

Corte Constitucional:

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

e) <Literal modificado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley;

f) promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;

g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar a razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados, y

h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.

ARTICULO 380. SANCIONES. <Subrogado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1). Cualquier violación de las normas del presente título, será sancionada así:

a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o sí hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente,

c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la Justicia de Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2). Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;

b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por término de cinco(5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación;

e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes, y

g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

3). <Numeral derogado por el artículo 8 de la Ley 584 de 2000.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 380. SANCIONES.

1. Cualquier violación de las normas del presente título será sancionada así:

1a.Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije:

2a. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la operación anterior no se atendiere, el Ministerio del Trabajo procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la.

a) multa hasta de quinientos pesos ($ 500), en primer sanción, o las sanciones siguientes en su orden, así:

b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la trasgresión.

c) En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la trasgresión subsista; y

d) En último término, podrá solicitar de la justicia del Trabajo la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

2. Las solicitudes de cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el Juez del Trabajo del domicilio del sindicato o del Circuito Civil, en su defecto, de acuerdo con el artículo 13 del código Procesal del Trabajo y se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en el Capítulo XIV de ese Código, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 144 del mismo.

3. Las suspensiones de que tratan los ordinales b) y c) del presente artículo se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dio origen.

4. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del Juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

ARTICULO 381. SANCIONES A LOS DIRECTORES. Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación que por si mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

CAPITULO VI.

REGIMEN INTERNO

ARTICULO 382. NOMBRE SOCIAL. Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse "federación o confederación". Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal.

ARTICULO 383. EDAD MINIMA. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.

ARTICULO 384. NACIONALIDAD. <Artículo derogado por el artículo 9 de la Ley 584 de 2000.>

Corte Constitucional:

- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell, la Corte Constitucional declaró "Estése a lo resuelto en la Sentencia C-385-00".

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 384. No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras (2/3) partes, por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

ARTICULO 385. REUNIONES DE LA ASAMBLEA. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

ARTICULO 386. QUORUM DE LA ASAMBLEA. Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

ARTICULO 387. REPRESENTACION DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable lo dispuesto en el artículo anterior, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.

ARTICULO 388. CONDICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. <Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 388. REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

1. Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

a) Ser colombiano;

b) Ser miembro del sindicato;

c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;

d) Saber leer y escribir;

e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y

f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamando a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.]

2. La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata en la parte c), no invalidarán la elección cuando haya sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. <Subrogado por el artículo 53 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de base, ni ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la Junta Directiva, la gerencia o la administración, directores de departamentos (ingeniero jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.) y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

ARTICULO 390. PERIODO DE DIRECTIVAS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 390.

1. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2. Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional no convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

ARTICULO 391. ELECCION DE DIRECTIVAS. <Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La elección de directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

2. <Numeral modificado por el artículo 54 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La junta directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus Dignatarios. En todo caso, el cargo de Fiscal del sindicato corresponderá a la fracción minoritaria.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 391. ELECCION DE DIRECTIVAS.

Cuando la elección de una directiva sindical no pueda acogerse por unanimidad, es forzoso elegir por votación secreta en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

ARTICULO 392. CONSTANCIA EN EL ACTA, VOTACION SECRETA.

Tanto en las reuniones de la asamblea general como de la Junta Directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación, y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud vicia de nulidad el acto o votación.

ARTICULO 393. LIBROS.

1. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la Junta Directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de la junta directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y de egresos. Estos libros serán previamente registrados por el Inspector del Trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas.

2. <Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa por un monto equivalente al de un (1) día hasta un (1) mes de salario mínimo mensual más alto, que impondrá el Inspector de Trabajo en favor del sindicato y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estar normas acarreará al responsable una multa de dos pesos ($ 2) a cincuenta pesos ($ 50), que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del sindicato, y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo.

ARTICULO 394. PRESUPUESTO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. ~~Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva, los que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además la refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo~~

~~mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea general, por las dos terceras partes (2/3) de los votos de los afiliados~~. Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 394. CAUCION DEL TESORERO. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

ARTICULO 395. CAUCION DEL TESORERO. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

ARTICULO 396. DEPOSITO DE LOS FONDOS. <Modificado por el artículo 20 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual más alto. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, Tesorero y el Fiscal.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 396. DEPOSITO DE LOS FONDOS. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso de cincuenta pesos ($ 50). Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fiscal.

ARTICULO 397. CONTABILIDAD. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 397. CONTABILIDAD. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que al efecto dicte el Departamento nacional de Supervigilancia Sindical, además de las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

ARTICULO 398. EXPULSION DE MIEMBROS. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados.

ARTICULO 399. SEPARACION DE MIEMBROS. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES. <Subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. .<Aparte tachado del texto modificado por el Decreto 2351 de 1965 declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000> Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar ~~con el voto de las dos terceras partes de sus miembros,~~ que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al empleador el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. <Numeral modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o

central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tienen derecho a solicitar, con el voto de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquéllos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias debe ser autorizada por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito al patrono, y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.

2. Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos:

a) Copia de lo pertinente del acta de la asamblea general del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de las dos terceras (2/3) partes del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompañada de la lista de todos los concurrentes;

b) Nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo;

c) Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en el aparte anterior.

ARTICULO 400-A. DIRECTIVAS SECCIONALES. <Artículo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990.> Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos a los de su domicilio principal y en los que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

CAPITULO VII.

DISOLUCION Y LIQUIDACION

ARTICULO 401. CASOS DE DISOLUCION. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

e) <Ordinal adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990.> En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 <380 c.s.t> de esta ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 401. CASOS DE DISOLUCION. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

ARTICULO 402. LIQUIDACION.

1. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término el pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

ARTICULO 403. ADJUDICACION DEL REMANENTE. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

ARTICULO 404. APROBACION OFICIAL. <aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.> La liquidación debe ser sometida a la aprobación del Juez que la haya ordenado~~, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical~~, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso.

CAPITULO VIII.

FUERO SINDICAL

ARTICULO 405. DEFINICION. <Modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:>

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Texto original del Decreto Ley 616 de 1954:

ARTICULO 2o. DEFINICION.

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 405. DEFINICION.

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) <Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. > Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. ~~Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.~~

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 406. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más,

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 24. TRABAJADORES AMPARADOS. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 363, del Código Sustantivo del Trabajo hasta sesenta (60) días después de la publicación, por el artículo 367 del mismo código, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 380, hasta quince (15) días después de la publicación, en el Diario Oficial, del reconocimiento de la personería jurídica, sin pasar de tres (3) meses;

b) Los trabajadores distintos de los fundadores que con anterioridad a la concesión de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la Junta Directiva Central de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas o comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo desde cuando sea notificada la elección en la forma prevista en los artículos 380 y 388, por el tiempo que dure el mandato y tres (3) meses más.

ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.

2.La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

ARTICULO 408. CONTENIDO DE LA SENTENCIA. <Modificado por el artículo 7o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:>

El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 3o. SOLICITUD DEL PATRONO. La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para trasladarlo o desmejorarlo, en sus condiciones de trabajo,

deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 408. SUSPENSION Y DESPIDO DE TRABAJADORES AMPARADOS.

1. El patrono puede suspender provisionalmente a cualquier trabajador amparado por el fuero, por justa causa, siempre que llene estos requisitos: que en el término de la distancia y dos (2) días hábiles más, a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización para el despido definitivo, ante el respectivo Juez del Trabajo; y que, con dicha solicitud, deposite el valor de quince (15) días de salario del trabajador suspendido, como caución inicial que puede ser aumentada por estimación del Juez, para garantizar que pagará al trabajador los salarios correspondientes al período de la suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo.

2. El Juez, previo el trámite previsto en el Código Procesal del Trabajo, autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono. Si lo negaré, declarará en la sentencia la obligación alternativa del patrono prevista en el artículo 116 del Código Procesal del Trabajo, pero con la modificación de que la indemnización especial equivalente a seis meses de salario allí ordenada se pagará al sindicato respectivo, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales considerando el caso como de despido injusto.

3. Las disposiciones anteriores rigen en lo pertinente cuando se pide permiso para despedir al trabajador sin que se le haya suspendido provisionalmente.

ARTICULO 409. EXCEPCIONES. <Artículo INEXEQUIBLE.>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-93 del 14 de diciembre de 1993

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 409. EXCEPCIONES. No gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal.

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 10o. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Ministerio de Trabajo autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;

b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;

b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 11. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación de la causa en ningún caso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 12. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención del Ministerio de Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

ARTICULO 413. SANCIONES DISCIPLINARIAS. El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES OFICIALES

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.

2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.

3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.

4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.

6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y

9. <Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990.> Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.

2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.

3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.

4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.

6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y

ARTICULO 415. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. Las funciones señaladas en los apartes 3o y 4o del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.

ARTICULO 416-A. <Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 584 de 2000. El texto es el siguiente:> Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

CAPITULO X.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTICULO 417. DERECHO DE FEDERACION.

1. <- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. El aparte subrayado fue declarado EXEQUIBLE.> Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho ~~al reconocimiento~~ de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

2. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

ARTICULO 418. FUNCIONES ADICIONALES.

En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

ARTICULO 419. AUTORIZACION A LOS FUNDADORES.

Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas asambleas generales.

ARTICULO 420. ACTA DE FUNDACION. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del Diario Oficial en que tal resolución fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional, y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

ARTICULO 421. FUERO SINDICAL. Para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 363 y 371.

ARTICULO 422. JUNTA DIRECTIVA. <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La condición de ser miembro activo de una de las organizaciones referidas en el primer inciso del presente artículo, no se toma en cuenta cuando se compruebe debidamente que el trabajador está amenazado, despedido o perseguido debido a su actividad sindical, lo cual deberá ser declarado por la mayoría absoluta de la asamblea general o el congreso que haga la elección.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 422. 1. Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación de sindicatos, [tanto de la provisional como de las reglamentarias], deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

{a) Ser colombiano;}

b) Ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas;

c) Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un año, con anterioridad;

[d) Saber leer y escribir];

e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y

[f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección].

2. La falta de cualesquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el inciso 2 del artículo 388.

3. Las condiciones exigidas en los apartes b) y c) del inciso 1 no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión, o de la extinción del contrato de trabajo en una empresa determinada, o el cambio de oficio hallan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo.

ARTICULO 423. REGISTRO SINDICAL. <Modificado por el artículo 59 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Para la inscripción en el registro sindical de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para los sindicatos, en lo pertinente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 423. PERSONERIA JURIDICA. Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

ARTICULO 424. DIRECTIVA PROVISIONAL. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 424. La directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería, que celebre la asamblea general.

ARTICULO 425. ESTATUTOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Dichos estatutos contendrán, por lo menos:

El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 425. El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por el Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 426. ASESORIA POR ASOCIACIONES SUPERIORES. Toda Organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

CAPITULO XI.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. toda organización sindical debe presentar semestralmente al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo Inspector del Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando deberá rendirse al funcionario dicho una cuenta detallada del movimiento de fondos durante el conflicto.

ARTICULO 428. CONGRESOS SINDICALES. El Ministerio del Trabajo propiciará la reunión de congresos sindicales, de acuerdo con la reglamentación que estime conveniente.

TITULO II. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 429. DEFINICION DE HUELGA. Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.

ARTICULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Extraordinario 753 de 1956. El nuevo texto es el siguiente:> De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

a) Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;

b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;

e) <Literal INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional.

- Literal e) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-075-97 del 20 de febrero de 1997, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, "pero únicamente en razón a que el Legislador no ha señalado como servicios públicos esenciales las actividades indicadas en dicha disposición, en ejercicio de la facultad constitucional consagrada en el artículo 56 de la Carta Política"

Texto subrogado por el Decreto 753 de 1956:

e) Las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal;

h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno,

i) <Ordinal derogado por el numeral 4o. del artículo 3o., de la Ley 48 de 1968.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 39. El artículo 447 quedará así:

ARTÍCULO 447. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para tal efecto se consideran como tales:

a). Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público.

b). Los de empresas de transportes por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

c). Los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d). Los de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;

e). Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f). Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g). Los de actividades de transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo, cuando están destinados al abastecimiento del país. Sin embargo, cuando la suspensión colectiva del trabajo en actividades de explotación y refinación de petróleos pueda afectar el abastecimiento normal de combustible del país, el Gobierno podrá, en cada caso, declarar la calidad de servicio público de la respectiva actividad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para este efecto se consideran como tales:

a) Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público;

b) Los de las empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de las de acueducto, de energía eléctrica y de telecomunicaciones;

c) Los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d) Los de establecimientos de asistencia social, los de caridad y los de beneficencia;

e) Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f) Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g) Los de empresas de oleoductos;

h) Los de explotación de minas o yacimientos de la Nación, los de empresas de petróleos y los de todos los organismos d distribución de estas empresas.

ARTICULO 431. REQUISITOS. <Modificado por el artículo 40 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

2. La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras no se cumplan los expresados requisitos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 431. REQUISITOS: No puede efectuarse una suspensión colectiva del trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

CAPITULO II.

ARREGLO DIRECTO

ARTICULO 432. DELEGADOS.

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación ~~de tres (3) de entre ellos~~ para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

(Corte Constitucional - Aparte subrayado declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. El resto del artículo fue declarado EXEQUIBLE.)

2. <Numeral modificado por el artículo 16 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente según sea el caso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. Tales delegados deben ser {colombianos}, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

ARTICULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. <Modificado en su numeral 2o. por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver

sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 27. INICIACION DE CONVERSACIONES. 1. El patrono o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos ($2.000 a $5.000) por cada día de mora, a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 396. INICIACION DE CONVERSACIONES. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores.

En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

ARTICULO 434. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. <Modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

PARAGRAFO 1o. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

PARAGRAFO 2o. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 1o. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 28o. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 434. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de arreglo directo pueden desarrollarse por el término que deseen las partes; pero si los trabajadores lo exigieren, debe dárseles respuesta concreta sobre todas y cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.

ARTICULO 435. ACUERDO. <Modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:> Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo.

Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.

Los Acuerdos que se produzcan en la primera etapa del Trámite de negociación se harán constar en Actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 435. ACUERDO. si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector del Trabajo respectivo.

ARTICULO 436. DESACUERDO. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:> Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 436. DESACUERDO. Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación de que se trata en seguida.

CAPITULO III.

MEDIACION

ARTICULO 437. MEDIACION. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 29. CONCILIADORES.

1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad y su designación debe hacerse dentro de los dos (2) días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

4. No podrán ser designados conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo.

5. La parte que no designe al conciliador dentro del plazo señalado en este artículo será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos ($2000 a $5000) por cada día de demora a favor del Instituto colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 437. CONCILIADORES.

1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de ellas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad y su designación debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

ARTICULOS 438.INICIACION DE LABORES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 5o. INICIACION DE LABORES. El artículo 438 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 438. Durante la etapa de mediación de que trata el artículo anterior, tanto los trabajadores como los voceros de los patronos, empresas o entidades, podrán reestructurar sus propias comisiones, sustituyendo total o parcialmente a sus integrantes, si ,así lo consideraran conveniente, pero, en cualquiera de estos eventos se ratificarán los plenos poderes para que puedan resolver el diferendo, si se produjeren acuerdos sobre los puntos pendientes.

Si persistieren diferencias sobre alguno de los puntos del pliego, al transcurrir los diez (10) días hábiles señalados para la mediación, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir una acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y en la cual se dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 438. INICIACION DE LABORES. Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que les suministre todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido.

ARTICULOS 439.REPRESENTANTES DE LAS PARTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 439. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales puede estar el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan en hacerlo ad-referéndum.

ARTICULOS 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 6o. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. El artículo 440 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 440. Los Representantes tienen la obligación de presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada vez que éste lo solicite, salvo excusa justificada, y, suministrarán todas las informaciones pertinentes al conflicto o que conduzcan a su solución.

Las informaciones que tuvieren carácter confidencial deberán ser mantenidas en forma reservada al público a menos que exista previa autorización de quien los haya suministrado.

El Ministerio de Trabajo sancionará con multa de diez mil pesos ($ 10.000.00) a cien mil pesos ($ 100.000.00) en favor del Instituto de los Seguros Sociales a aquella de las partes en conflicto que se niegue a suministrar o demore el suministro de los datos o informaciones que aquél solicite en ejercicio de la función de mediación, y, mientras la parte sancionada no haga la consignación de la multa a órdenes del citado Instituto, del podrá ser oída ni se le dará trámite a los recursos legales interpuestos por ella.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores, cada vez que éstos lo soliciten, salvo excusa justificada y de suministrarles todas las informaciones pertinentes al conflicto o conducentes a su solución. Las informaciones que tuvieren carácter de confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quien se las haya suministrado.

ARTICULOS 441. DURACION DE LA MEDIACION. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 7o. DURACION DE LA MEDIACION. El artículo 441 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 30 del Decreto 2351 de 1965, quedará así:

ARTICULO 441. La mediación tendrá una duración máxima de diez (10) días hábiles, improrrogables, que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la Etapa de Arreglo Directo, momento a partir del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la Etapa de Arreglo Directo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 30. DURACION DE LA CONCILIACION. 1. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará quince (15) días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes de común acuerdo podrán prorrogar este término por diez días más.

2. Durante la etapa de conciliación el Ministerio de trabajo podrá intervenir entre las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las partes estarán obligadas a aceptar la mediación del ministerio y a suministrarle todas las informaciones y datos que este les solicite, bajo la sanción de multa de dos a diez mil pesos ($2000 a $10000) a favor del Instituto Colombiano de seguros sociales debiendo acreditar su consignación a órdenes de dicho Instituto para poder interponer contra ella los recursos legales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 441. FUNCION DE LOS CONCILIADORES. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de patronos y trabajadores, y su encargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que les concedan las partes.

ARTICULOS 442. DIFERENCIAS PERSISTENTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 8o. MEDIACION. El artículo 442 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 442. Si al término del período de la mediación persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir un

acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

PARAGRAFO. Los términos señalados para las Etapas de "Acuerdo Directo" y de "Mediación", se contarán conforme a lo que prescribe el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 442. TERMINACION DE LA CONCILIACION. 1. Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso.

2. Si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.

ARTICULO 443. COPIAS. De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste al Alcalde Municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IV.

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

ARTICULO 444. DECISION DE LOS TRABAJADORES. <Modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

<Inciso modificado por el artículo 17 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

Texto del inciso 4o. modificado por la Ley 50 de 1990:

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas se dará aviso a las autoridades del trabajo para que se puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 9o. DECISION DE LOS TRABAJADORES. El artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965 quedará así, precedido del siguiente encabezamiento:

CAPITULO IV

Declaratoria Y desarrollo de la huelga.

Decisión de los trabajadores.

ARTICULO 444. Concluido el término legal señalado para la etapa de Mediación sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una Asamblea General de los trabajadores directamente comprometidos en el

conflicto que deberá tornar la decisión de optar entre la Declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal caes Arbitramento.

La huelga o la solicitud de Arbitramento serán decididas, en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la Asamblea.

Antes de celebrarse la Asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 31. DESICION DE LOS TRABAJADORES. 1o. Terminadas las tapas de arreglo directo y de conciliación de las partes. Sin que hubiere logrado un arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo de conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

2o. La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del trabajo para que éstas puedan, presenciar y comprobar su desarrollo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 444. DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA. La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

ARTICULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. <Modificado por el artículo 62 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

3. Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 10o. El artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, quedará así, precedido del siguiente título:

Desarrollo de La Huelga.

ARTICULO 445. La cesación Colectiva del Trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta días después.

Dentro del término señalado en este artículo las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo, pudiendo laborar incluso los días domingos y festivos.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 32. DESARROLLO DE LA HUELGA. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta (30) días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 445. ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO. Una vez declarada la huelga los trabajadores deben abandonar el lugar del trabajo.

ARTICULO 446. FORMA DE LA HUELGA. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

ARTICULO 447. COMITES DE HUELGA. Los directores del movimiento pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o con sus representantes.

ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. <Modificado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. <Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía. >Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. <Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

Texto del numeral 3o. modificado por la Ley 50 de 1990:

3) Declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos {que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa}, o en defecto de éstos, {de los trabajadores en asamblea general}, podrá someter a votación {de la totalidad} de los trabajadores {de la empresa}, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido.

El ministro solicitará el representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el Ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4) <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

<Texto subrayado fuera del texto original, en que se destaca el condicionamiento de exequibilidad de la modificación introducida por el Numeral 4o. del Artículo 63 de la Ley 50 de 1990> Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la

convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO 1o. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será *ad honorem.*

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 33. <Modificado. Ley 50 de 1990, art. 63>.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 31 de este decreto. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles formular de arreglo. En cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere este artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 41. El artículo 465 quedará así:

1. Durante el desarrollo de una huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos. Así mismo, dichas autoridades darán protección a los trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo.

2. Cuando una huelga se prolongue por más de ocho (8) días, el Ministerio del Trabajo promoverá la constitución de un Tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio; este Tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 461, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que este artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio procederá a hacer la designación respectiva.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. Durante el desarrollo de una huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla, para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA. <Modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990.. El nuevo texto es el siguiente:> La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que

dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

PARAGRAFO. El Inspector de Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de su presentación.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

CAPITULO V.

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES. <Subrogado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trate de un servicio público;

b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;

d) Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;

e) Cuando se efectuare antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;

f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y

g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52 de esta ley.

4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 42. CASOS DE ILEGALIDAD. El artículo 467 quedará así:

ARTÍCULO 467. 1. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a). Cuando se trate de un servicio público.

b). Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.

c). Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.

d). Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 461.

e). Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación.

f). Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y

g). Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decrete la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionarios que haga la calificación.

3. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trata de un servicio público;

b) Cuando su objeto sea ilícito, es decir, cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal, o

d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 461.

ARTICULO 451. DECLARACION DE ILEGALIDAD. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

ARTICULO 451.<Modificado por el artículo 43 del Decreto 3743 de 1950>

1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de la ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuanta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 451. DECLARATORIA DE ILEGALIDAD. 1. La declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será proferida en la forma y mediante el procedimiento de que trata la Sección IV del Capítulo XVI del Código Procesal del Trabajo.

2. En la calificación de suspensiones colectivas del trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

CAPITULO VI.

ARBITRAMENTO

ARTICULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 452.

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) <Literal Condicionalmente exequible> Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este Decreto.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. 1. Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes.

ARTICULO 453. TRIBUNALES ESPECIALES. <Modificado por el numeral 3o del artículo 3o. de la Ley 48 de 1968. El nuevo texto es el siguiente:>

El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros, designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros, en caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

Texto original del Decreto 2469 de 1965:

ARTICULO 1o. Lista de árbitros. El artículo 35 del Decreto No. 2351 de 4 de septiembre de 1965, quedará así:

1. Cada dos (2) años, a partir de la vigencia de este Decreto, el gobierno enviará a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia una lista de por lo menos ciento ochenta (180) personas, ciudadanos colombianos, abogados titulados, o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, y de reconocida honorabilidad, que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales aquella escogerá los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio.

2. Para el cumplimiento del numeral anterior, las asociaciones gremiales de patronos y de trabajadores legalmente constituidas que determine el Gobierno en la reglamentación respectiva, pasarán al Ministerio del Trabajo sendas listas compuestas de ciento veinte (120) nombres que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país, de entre las cuales se seleccionarán dos terceras partes del total de miembros de la lista de árbitros, de tal modo que, adicionada con los nombres que corresponde enviar al Gobierno, ésta quede formada por terceras partes, con los nombres postulados por el sector patronal, el sector de trabajadores y el Gobierno, para periodo de dos (2) años.

ARTICULO 2o. Mientras el Gobierno reglamenta el artículo anterior, la designación de árbitros para integrar los tribunales de arbitramento obligatorio se hará en la siguiente forma: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 35. LISTA DE ÁRBITROS. 1o. Cada dos (2) años a partir de la vigencia de esta Ley, la Sala Laboral de Trabajo formará una lista de ciento ochenta (180) personas, mayores de edad, ciudadanos colombianos, abogados titulados, expertos en Decreto Laboral o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, altamente calificados y de reconocida honorabilidad que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales se escogerán los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio, en la forma que en el artículo siguiente se indica.

2o. La lista de árbitros se formará para periodos de dos (2) años, y para formación la Sala Laboral de la Corte deberá incluir a personas que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país.

3o. Mientras la Sala Laboral de la Corte prepara la lista de árbitros a que se refiere este artículo, ella será elaborada provisionalmente por el Gobierno.

ARTICULO 36. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. El tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año.

Texto original del Decreto 525 de 1956:

ARTICULO 1o. El artículo 453 del Código sustantivo del trabajo quedará así:

ARTÍCULO 453. 1. El tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes, y el tercero por el Ministro del Trabajo.

2. Cuando en una ciudad o región y en una misma época surjan varios conflictos colectivos en dos o más empresas o establecimientos de servicio público de la misma índole, se constituirá un solo Tribunal Especial

de Arbitramento que los dirima, bien por medio de uno de los tantos fallos cuantos sean los establecimientos de que se trate, tomando en cuenta las características de cada uno de éstos. Este Tribunal se compondrá también de tres (3) miembros designados así: uno por el Ministerio del Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales y uno por las empresas yo establecimientos. Cada grupo de empresas o establecimientos y de organizaciones sindicales, designará el árbitro que le corresponde, por mayoría de votos.

3. La Resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento será dictada por el Ministerio del trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, y en ella será señalado el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros, si no hubieren hecho. El del Ministerio será designado inmediatamente después de que las partes nombren los suyos.

4. Los árbitros disponen de dos (2) día para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones. La renuencia de cualquiera de las partes designar árbitro dará derecho al Ministerio del trabajo para hacerlo. En caso de falta, renuencia o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma como se hizo la designación.

5. los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio del trabajo, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Los honorarios del secretario del tribunal de Arbitramento serán pagados por las partes y fijados por el Ministerio del Trabajo. La recepción de cualquier clase de emolumentos distintos, constituye delito sujeto a la sanción penal correspondiente.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 44. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. El Tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en el mismo año.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 453. TRIBUNALES ESPECIALES. 1. El Tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales el arbitramento es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo.

El decreto de convocatoria del Tribunal de Arbitramento será dictado por el Ministerio del Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, y en él será señalado el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros. El del Ministerio será designado inmediatamente después de que las partes nombren los suyos.

ARTICULO 454. PERSONAS QUE NO PUEDEN SE ÁRBITROS.

1. No pueden ser miembros de Tribunales de Arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

2. Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

ARTICULO 455. TRIBUNALES VOLUNTARIOS.

1. El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los Capítulos Vl, Vll y Vlll del presente Título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes, y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.

2. Cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

CAPITULO VII.

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

ARTICULO 456. QUORUM. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

ARTICULO 457. FACULTADES DEL TRIBUNAL. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo pueden solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

ARTICULO 458. DECISION. <Modificado por el artículo 45 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 458. DECISION. Los árbitros deben decidir sobre los puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

ARTICULO 459. TERMINO PARA FALLAR. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

ARTICULO 460. NOTIFICACION. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

ARTICULO 461. EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FALLOS.

1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

3. No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

CAPITULO VIII.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES

ARTICULO 462. RESPONSABILIDAD PENAL. El hecho de terminar la huelga por arreglo entre las partes o por decisión arbitral no exime de responsabilidad por los delitos cometidos durante ella.

ARTICULO 463. PERSONAS QUE NO PUEDEN INTERVENIR. No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores ni de los empleadores, ni conciliadores, ni miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados.

CAPITULO IX.

CIERRE DE EMPRESAS

ARTICULO 464. EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS. Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

ARTICULO 465. INTERVENCION DEL GOBIERNO. En cualquier caso en que se presentare, de hecho, la suspensión de los servicios en algunas de las empresas a que se refiere el artículo anterior, el Gobierno queda autorizado para asumir su dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento.

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. <subrogado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de

trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARAGRAFO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 9o. PROHIBICIÓNES ESPECIALES A LOS PATRONOS. Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales. Deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de las labores.

ARTICULO 40. <Subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. PROTECCION EN CASOS DE DESPIDOS COLECTIVOS. 1. Cuando alguna empresa o patrono considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, por causa distintas de las previstas en los artículos 6o. literal d), y 7o. de este Decreto, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de trabajo, explicando los motivos y acompañado las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

2. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o patrono deben dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo de que trata el numeral 1o.

4. El Ministerio del Trabajo, a su juicio, y en cada caso, determinará cuándo una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5. Las Indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurran las empresas o patronos, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un (1) mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Si la empresa clausurada reanudares actividades dentro de los ciento veinte (120) días siguientes, deberá admitir de preferencia el personal licenciado, en condiciones no inferiores a las de que disfrutaba en el momento de la clausura. Los trabajadores que, debidamente avisados, no se presentaren dentro del tercer día, perderán este derecho preferencial.

TITULO III.

CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

CAPITULO I.

CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

ARTICULO 470. APLICACION DE LA CONVENCION. <Modificado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que les haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Texto original del Decreto 18 de 1958:

ARTICULO 2o. La convención colectiva de trabajo que celebre un Sindicato sólo se aplica a sus afiliados. Los trabajadores no sindicalizados que quieran beneficiarse de ella deberán pagar al Sindicato durante su vigencia una suma igual a la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización. El patrono deberá retener del valor de los salarios de tales trabajadores la cuota correspondiente.

Quedan en estos términos modificados los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 470. CAMPO DE APLICACION. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado en el artículo siguiente, solamente son aplicables a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. <Subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del limite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

Texto original del Decreto 18 de 1958:

ARTICULO 2o. La convención colectiva de trabajo que celebre un Sindicato sólo se aplica a sus afiliados. Los trabajadores no sindicalizados que quieran beneficiarse de ella deberán pagar al Sindicato durante su vigencia una suma igual a la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización. El patrono deberá retener del valor de los salarios de tales trabajadores la cuota correspondiente.

Quedan en estos términos modificados los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso 1 rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 39o.<Subrogado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

TICULO 68. El artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 quedará así:

Cuota por Beneficio Convencional.

Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

ARTICULO 472. EXTENSION POR ACTO GUBERNAMENTAL.

1. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

ARTICULO 473. SEPARACION DEL EMPLEADOR DEL SINDICATO PATRONAL. Si firmada una convención colectiva el empleador se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

ARTICULO 474. DISOLUCION DEL SINDICATO CONTRATANTE. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y los trabajadores.

ARTICULO 475. ACCIONES DE LOS SINDICATOS. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

ARTICULO 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

ARTICULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMATICA. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

ARTICULO 479. DENUNCIA. <Modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 479. DENUNCIA. 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional del Trabajo y para el denunciante de la convención.

1. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta terminará a la expiración del respectivo plazo.

ARTICULO 480. REVISION. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

CAPITULO II.

PACTOS COLECTIVOS

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. <Subrogado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Texto original Ley 50 de 1990:

ARTICULO 70. PROHIBICIÓN. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

CAPITULO III.

CONTRATOS SINDICALES

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

TERCERA PARTE.

VIGILANCIA, CONTROL Y DISPOSICIONES FINALES

TITULO I. VIGILANCIA Y CONTROL

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

2. <Numeral subrogado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 486. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO. Los Jefes de Departamento, Inspectores, Visitadores y Jefes de Sección del Ministerio del Trabajo, quedan investidos del carácter de Jefe de Policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el artículo anterior, y, en consecuencia, están expresamente facultados para imponer multas desde cincuenta pesos ($ 50) hasta dos mil pesos ($ 2.000),

según los casos, a quienes desobedezcan o traten de burlas las providencias que ellos dicten en ejercicio de dichas atribuciones y con sujeción a los procedimientos administrativos ordinarios.

ARTICULO 487. FUNCIONARIOS DE INSTRUCCION. El Jefe del Departamento de Supervigilancia Sindical y los Inspectores del Trabajo que intervengan en asuntos de competencia de este departamento, tendrán el carácter de funcionarios de instrucción para efectos de las investigaciones de actividades ilícitas de los organismos sindicales.

TITULO II.DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I.

PRESCRIPCION DE ACCIONES

ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 489. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

CAPITULO II.

VIGENCIA DE ESTE CODIGO

ARTICULO 489-A. PROHIBICIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.> Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

ARTICULO 490. FECHA DE VIGENCIA. El presente Código principia a regir el día primero (1o) de enero del año de mil novecientos cincuenta y uno (1951).

ARTICULO 491. DISPOSICIONES SUSPENDIDAS.

1. Desde la fecha en que principie la vigencia de este Código, quedan suspendidas todas las leyes, decretos, resoluciones y demás preceptos anteriores de carácter nacional, reguladores de las materias contempladas en éste Código, en cuanto han venido rigiendo los derechos individual y colectivo de trabajo entre empleadores y trabajadores particulares y los del derecho colectivo de trabajo entre la Administración Pública y sus servidores.

2. Suspéndanse los artículos 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128 y 129 del Decreto 2158 de 1948, adoptado como Ley por el Decreto 4133 de 1948.

ARTICULO 492. DISPOSICIONES NO SUSPENDIDAS. Quedan vigentes las normas que regulan el salario mínimo, el seguro social obligatorio y el derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dado en Bogotá a cinco de agosto de mil novecientos cincuenta.